

EL CONVENIO DE LUGANO Y LA COMPETENCIA JUDICIAL EN MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

A CONVENÇÃO DE LUGANO E A JURISDIÇÃO DE CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

THE LUGANO CONVENTION AND JURISDICTION OVER INDIVIDUAL CONTRACTS OF EMPLOYMENT

Guillermo Palao Moreno

Catedrático de Derecho Internacional privado, Universitat de Valencia (España). Miembro del Grupo de Investigación de Excelencia MedARb GIUV2013-090, Proyecto Prometeo 2018/111 y de MINECO DER-2016-74945-R.

Convidado

Resumen

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Primera), de 11 de abril de 2019, en el Asunto C-603/17, Bosworth y Hurley, ofrece una buena oportunidad para examinar los preceptos de la Sección 5ª, del Título II (artículos 18 a 21) del Convenio de Lugano 2007, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (conocido como Convenio de Lugano II), así como su aplicación práctica. 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 el momento, en las soluciones contenidas 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 la notable jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que los ha interpretado. No obstante, debido precisamente a su carácter “paralelo”, igualmente resulta de interés analizar las soluciones que proporciona el Convenio de Lugano II y su aplicación jurisprudencial. Esta decisión, por lo tanto, posee un singular interés, debido a las escasas ocasiones en las que el Tribunal de Justicia se ha enfrentado a la interpretación del Convenio, poniendo de relieve la necesidad 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. Convenio de Lugano 2007.

Resumo

O acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia (Primeira Secção), de 11 de abril de 2019, no Processo C-603/17, *Bosworth e Hurley*, oferece uma boa oportunidade para examinar os preceitos da seção 5 do título II (artigos 18 a 21) da Convenção de Lugano de 2007, relativa à competência judiciária, ao reconhecimento e à execução de decisões judiciais em matéria civil e comercial (conhecida como Convenção de Lugano II), bem como sua aplicação prática. Os estudos dedicados a questões jurisdicionais decorrentes de contratos de trabalho individuais internacionais concentraram sua atenção, na maior parte e até o momento, nas soluções contidas na Convenção de Bruxelas de 1968 e nos Regulamentos de Bruxelas I e I bis que são eles estão acontecendo– e constituem o chamado “sistema de Bruxelas”–, bem como a notável jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia que os interpretou. No entanto, devido precisamente à sua natureza “paralela”, também é interessante analisar as soluções fornecidas pela Convenção de Lugano II e sua aplicação jurisprudencial. Esta decisão é, portanto, de particular interesse, devido às poucas ocasiões em que o Tribunal de Justiça se deparou com a interpretação da Convenção, destacando a necessidade de uma nova revisão da Convenção de Lugano II que adapte tal preceitos para as alterações incorporadas no Regulamento Bruxelas I bis.

Palavras-chave: Contrato individual de trabalho. Jurisdição. Convenção de Lugano 2007.

Abstract

Judgment of the Court of Justice of the European Union (First Chamber) of 11 April 2019, in Case C-603/17, *Bosworth/ Hurley*, offers a good opportunity to examine the provisions of Section 5 of Title II (Articles 18 to 21) of the Lugano Convention of 2007, on jurisdiction and the recognition and enforcement of judgments in civil and commercial matters (known as the Lugano II Convention). articles 18 to 21 (Section 5), as well as their application in practice. Studies devoted to the jurisdictional questions which arise from international individual contracts of employment have, most of the times and up to the moment, 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 noteworthy Case-law of the European Court of Justice which has interpreted them. However, due to its “parallel” character, it is also of interest to analyse those solutions which the Lugano II Convention provides and its application by courts. As a result, this decision shows a significant interest, taking into account the limited times that the European Court of Justice has faced the interpretation of the Convention, highlighting the need for a new revision of the Lugano II Convention which adapts those provisions to the changes which have been incorporated in the Regulation Brussels I Recast.

Keywords: Individual contract of employment. Jurisdiction. Lugano Convention 2007.

1. EL ASUNTO *BOSWORTH Y HURLEY* Y EL RENOVADO INTERÉS QUE SUSCITA EL CONVENIO DE LUGANO II

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en el Asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley*¹, constituye la primera vez en la que el Alto tribunal europeo se ha enfrentado a la cuestión relativa a los foros en materia de contratos individuales de trabajo al respecto del Convenio de Lugano, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil de 2007². Y ello, en relación con un litigio iniciado por dos nacionales británicos domiciliados en Suiza, que presentaron una reclamación ante las autoridades judiciales británicas, por los perjuicios sufridos por las operaciones fraudulentas en las que se encontraba implicado el Grupo de empresas *Arcadia*, siendo que estas personas habían desempeñado cargos directivos del mencionado Grupo y estaban vinculados por sucesivos y paralelos contratos laborales firmados con varias de las empresas que formaban partes de dicho Grupo. Una reclamación que condujo al planteamiento de una cuestión prejudicial por la *Supreme Court* británica, en la que se suscitaba de modo principal si esta acción podía considerarse como propia de un contrato individual de trabajo que justificase el juego de los foros de protección contenidos en la Sección 5ª, Título II -artículos 18 a 21- del Convenio de Lugano II³.

El conocido como Convenio “paralelo” de Lugano, constituye un significativo instrumento internacional que, en su versión actual de 2007, obliga *prima facie* a los Estados miembros de la UE (Unión Europea) y a los de la AELC (Asociación Europea de Libre Comercio)⁴. Este instrumento internacional se encuentra celebrado –por lo que respecta a la UE- con base en la competencia exclusiva que posee para celebrar este tipo

1 STJUE, de 11 de abril de 2019 (ECLI:EU:C:2019:310). 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, 71 (edición electrónica).

2 DO L 339, de 21 de diciembre de 2007. La información oficial del Convenio de Lugano II puede consultarse en: <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 10 de abril de 2020).

3 Cuyo precedente es el Convenio, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil de 1988 (Convenio de Lugano I) (BOE núm. 251, de 20 de octubre de 1994). Sobre las diferencias principales entre los Convenios de Lugano I y II: Gaudemet-Tallon, H. (2010). *Compétence et exécution des jugements en Europe*. (4ª ed.). París: L.G.D.J., pp. 538-543; Wagner, R. y Janzen, U. (2007). Das Lugano-Übereinkommen vom 30-10-2007. *IPrax*, 4, pp. 298-310, pp. 302-305.

4 Esto es, Islandia, Noruega y Suiza.

de Tratados⁵, formando parte del que se ha denominado como el “sistema de Bruselas/Lugano”. El cual, junto a los instrumentos que derivan del desarrollo y evolución del Convenio de Bruselas de 1968, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil -presidido actualmente, desde la perspectiva de la UE, por el homónimo Reglamento Bruselas I *bis*⁶-, incluye el Convenio de Lugano. Consecuentemente, la aproximación prevista en los instrumentos que componen el “sistema de Bruselas” se ha visto trasladada a las controversias que pudieran suscitarse entre los Estados miembros de la UE y aquéllos de la AELC. De tal modo que, de igual forma a como ocurre con los instrumentos normativos que componen dicho “sistema” –incluido en Convenio de Lugano-, éste cuenta con una naturaleza “doble”, al estar compuesto de normas relativas tanto a la determinación de la competencia judicial internacional, como también al reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales extranjeras.

A pesar de este paralelismo, lo cierto es que el trasplante de las soluciones presentes en el “sistema de Bruselas” al otro se ha realizado, por lo que hace al Convenio de Lugano II, al respecto de las respuestas contenidas en el Reglamento de Bruselas I publicado en 2000 –instrumento del que es el “paralelo” de forma efectiva-. Por lo que, en la actualidad, y ante el desfase existente entre ambos “sistemas”, resultaría conveniente llevar a cabo una nueva revisión del Convenio de Lugano –*ter*- (como así autoriza su artículo 76), para armonizarlo y actualizarlo con las incorporaciones que se han llevado a cabo en el Reglamento Bruselas I *bis* de 2012, con el objetivo último de recuperar el verdadero “paralelismo” que debería primar las relaciones entre los “sistemas” de Bruselas y de Lugano⁷.

En cualquier caso, la estrecha conexión que mantiene el Convenio de Lugano II al respecto del “sistema de Bruselas” y su juego “paralelo” al mismo no ha 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 suscitado al respecto del Convenio de Lugano I o II –como tampoco ha sucedido, de forma particular, en relación con las controversias en materia de contratos individuales de trabajo-. Sobre todo, si se compara con la amplia

5 A partir del importante Dictamen del TJUE 1/03, de 7 de julio de 2006 (ECLI:EU:C:2006:81).

6 Reglamento (UE) núm. 1215/2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO núm. L 351, de 20 de diciembre de 2012). Este instrumento es plenamente aplicable para las autoridades de los Estados miembros de la UE (salvo Dinamarca), desde el día 10 de enero de 2015 (artículo 81) y sustituye en su ámbito de aplicación a los precedentes y homónimos Reglamento (UE) núm. 44/2001 y Convenio de Bruselas de 1968, los cuales poseen un papel residual en la actualidad. En la actualidad este Reglamento tampoco obliga al Reino Unido, por efecto del *Brexit*. DO núm. L 29, 20 de enero de 2020. De Miguel Asensio, P.A (2017). Reglamento Bruselas I: perspectivas en relación con la retirada del Reino Unido. *AEDIPr*, t. XVII, pp. 71-89.

7 Giroud, S., Meier, N. y Rodríguez, R. (2014). Le règlement Bruxelles I bis, un modèle pour une nouvelle Convention de Lugano? En Guinchard E. (Dir.), *Le nouveau règlement Bruxelles I bis*. Bruselas: Bruylant, pp. 418-446, pp. 442 y 446.

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)-, al respecto de estos tres últimos instrumentos europeos. En este sentido, su parcialmente dispar ámbito de aplicación territorial y una mayor dispersión jurisprudencial, sin duda habría motivado una inferior aplicación y, en consecuencia, habría motivado el que hubiera atraído una menor atención entre los autores.

No obstante, y 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 el Convenio 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 que está llamado a cubrir el Convenio de Lugano II, ha de tener en consideración igualmente las situaciones litigiosas puntuales que pudieran suscitar las relaciones laborales transfronterizas entre los Estados vinculados al mismo al 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 internacional Basilea/ Mulhouse⁸. Una atención que, a su vez, se ha visto revitalizado en fechas recientes, a partir de la publicación de la Sentencia del TJUE en el Asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley*, donde se enfrenta por vez primera a la calificación la noción de “contrato individual de trabajo” en relación con el Convenio de Lugano II, que tantas veces había atraído la atención al respecto de los instrumentos que componen el “sistema de Bruselas”.

A este respecto y de forma inicial, destaca como ambos “sistemas” cuentan con un ámbito material relacionado con los litigios en materia “civil y mercantil”, que igualmente cubre las controversias relativas a los contratos individuales de trabajo. De este modo, si se contempla su versión actual -la Sección 5ª, Título II, del Convenio de Lugano II-, ésta contiene cuatro preceptos (los artículos 18 a 21), donde se contienen una serie de foros especializados y materialmente orientados para los litigios que pudieran surgir en el marco de este tipo de contratos. Así las cosas, resulta aconsejable analizar las soluciones que acoge el Convenio de Lugano II en este ámbito especializado 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 estudio en el que se prestará una especial atención a la jurisprudencia -tanto nacional, como de origen europeo- que se ha emitido al respecto del Convenio de Lugano -I y II- y las dificultades que se derivan de

8 Sobre este particular, 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*, pp. 851-874, pp. 861-863.

la disparidad existente entre este instrumento internacional y el Reglamento Bruselas I *bis*. Aun así, hay que tener presente, en todo caso, que el TJUE ha ganado un papel decisivo en la interpretación autónoma de los términos que contiene dicho acuerdo internacional –gracias a su Protocolo N° 2, tras la entrada en aplicación del Convenio de Lugano II en 2010. De forma que la lógica interacción entre los “sistemas” va a exigir tomar en cuenta, no sólo los problemas prácticos que suscita el Reglamento Bruselas I *bis*, sino también los avances jurisprudenciales que afectan al Convenio de Lugano II.

2. LA COMPETENCIA JUDICIAL EN MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL CONVENIO DE LUGANO II

Todo estudio consagrado a los foros de competencia judicial que contiene el Convenio de Lugano II ha de partir previamente de una doble operación: En primer lugar, tienen que concretarse las situaciones litigiosas en los que va a resultar de aplicación este instrumento internacional. Una operación que exige fundamentalmente, no sólo delimitar el ámbito de aplicación del Convenio, sino también analizar las relaciones que mantienen los “sistemas” de Bruselas –en la actualidad, el Reglamento Bruselas I *bis*- y de Lugano –hoy por hoy, el Convenio de Lugano II- (*infra* 2.1 y 22.). En segundo lugar, y ya en relación con el Convenio de Lugano II, igualmente debe delimitarse la materia relativa a los contratos individuales de trabajo (*infra* 2.3). Una cuestión a la que ya se había enfrentado el TJUE en anteriores ocasiones, pero que lleva a cabo por vez primera al respecto del Convenio de Lugano II, en su Sentencia en el Asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley*. En definitiva, será entonces y resueltas estas dos cuestiones, cuando se podrá llevar a cabo un análisis de los foros de competencia judicial que el Convenio de Lugano II establece en la Sección 5ª del Título II para las controversias en materia de contratos individuales de trabajo (artículos 18 a 21).

2.1. COMPLEJIDAD QUE SUSCITA LA DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO DE LUGANO II

De forma previa al estudio de los foros de competencia judicial internacional que incorpora el Convenio de Lugano II, resulta imprescindible llevar a cabo el análisis de la delimitación del ámbito de aplicación de este instrumento internacional. Algo que pasa, como resulta tradicional en este ámbito, por aproximarse a sus distintas dimensiones: material, territorial, personal y temporal.

a) Para empezar, desde la perspectiva de su ámbito de aplicación material, y como ya

se indicó en el apartado 1, el “paralelo” Convenio de Lugano II cubre las mismas cuestiones y materias que el Reglamento de Bruselas I bis, al referirse genéricamente a la “*materia civil y mercantil*”⁹. Cabe recordar, en este sentido, que su finalidad última consistía trasladar las soluciones del “sistema de Bruselas” a los países firmantes del Convenio Lugano II. Algo que explica la identidad que existe en este ámbito entre los mismos. Aun así, no debe perderse de vista que este “paralelismo” se relaciona fundamentalmente con Reglamento Bruselas I y no con la versión actual del Reglamento Bruselas I bis, por el distinto momento en temporal en el que fueron elaborados. Esto es, el Reglamento (CE) núm. 44/2001 y no el Reglamento (UE) núm. 1215/2012.

b) Por lo que respecta al ámbito de aplicación territorial del Convenio de Lugano II, este instrumento obliga hoy por hoy tanto a los Estados miembros de la UE -participen o no en la política de Cooperación judicial en materia civil (por lo que incluye a Dinamarca)-, como también a los tres países miembros de la AELC (esto es, Islandia, Noruega y Suiza). Sin embargo, aun cuando no se haya materializado hasta el momento y dada su naturaleza de Convenio abierto, este instrumento ofrece la posibilidad de que países terceros puedan vincularse al mismo, debido ser invitado a adherirse por parte de Suiza, al tratarse del país depositario del Convenio de Lugano II¹⁰.

c) Junto a ello y por lo que respecta a la determinación de su ámbito de aplicación personal, el artículo 2 del Convenio establece que las normas de competencia judicial que contiene se aplican con independencia de la nacionalidad de las partes, en atención del principio del domicilio del demandado –tradicional en los instrumentos del “sistema de Bruselas”-, según la presencia del “domicilio” del demandado en un Estado vinculado al Convenio¹¹; al cual se refieren y definen los artículos 59 y 60 del Convenio de Lugano II, respectivamente en relación con las personas físicas y jurídicas¹². A consecuencia de lo dispuesto en el artículo 2, y respecto de los Estados miembros de la UE, se acudirá al Convenio de Lugano II cuando el demandado estuviera domiciliado en un Estado de la AELC al estar vinculado al mismo. En este sentido resulta paradigmática la Sentencia, de 24 de abril de 1996, del *Tribunal cantonal fribourgeois* de Suiza¹³, donde se dispuso la incompetencia de las autoridades judiciales helvéticas al respecto de la demanda presentada por un trabajador, debido a que el domicilio de la empresa que lo había contratado no se encontraba en dicho país, sino que poseía su domicilio en Panamá. Aun así, y en virtud del

9 Vid. Roggerson, P. (2016) Article 1. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Brussels I bis Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 53-83.

10 Gaudemet-Tallon, H. (2010). *cit.*, pp. 532-533.

11 Berasconi, Ch. y Gerber, A. (1993). Der räumlich-persönliche Anwendungsbereich des Lugano-Übereinkommens. *SZIER/RSDIE*, 1, pp. 39-72, pp. 42-49.

12 Müller, Th. (2011). Art. 18. En Dasser, F. y Oberhammer, P. (Eds.). *Lugano-übereinkommen (LugÜ)*. Berna: Stämpfli, pp. 308-330, pp. 314-315.

13 Referencia: *RFJ/FZR* 1996, p. 267.

artículo 52 del Convenio Lugano I, el juez suizo aplicó su normativa con el objetivo de definir la noción de domicilio.

d) Para finalizar con este análisis y por lo que hace al ámbito de aplicación temporal, a tenor de lo establecido en el artículo 69.4 y 5 del Convenio de Lugano II, este instrumento internacional, cabe subrayar como el Convenio Lugano II resulta plenamente aplicable desde el día 1 de enero de 2010¹⁴. Algo que va a implicar de forma directa, a partir de este preciso momento, la plena sustitución del Convenio Lugano I (apartado 6) por el posterior. Una aplicación temporal del Convenio de 2007 que, en línea de principio y salvo denuncia, será ilimitado (artículo 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, al respecto de los litigios que se susciten a partir de este preciso momento.

2.2. APROXIMACIÓN A LAS 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 N° 3, la forma en que este acuerdo internacional va a coordinarse con otros Tratados e instrumentos europeos con los que pudiera interactuar¹⁵. Sin embargo, por lo que respecta al presente análisis, va a ser la forma en el Convenio se coordina con el Reglamento Bruselas I bis y con los otros textos que conforman el “sistema de Bruselas” la cuestión que centre nuestro interés en esta sede. En esta línea, de una lectura de los artículos 73.1 del Reglamento Bruselas I bis y el 64 del Convenio de Lugano II se desprenden las siguientes reglas que hay que tener presente para este fin. Para empezar, en atención a lo la literalidad del artículo 73.1 el Reglamento Bruselas I bis “no afectará a la aplicación del Convenio de Lugano de 2007”. Junto a ello, el artículo 64 establece que el Convenio de Lugano II no va a impedir el juego del Reglamento Bruselas I bis y su aplicación por parte de las autoridades judiciales de los Estados miembro. Consecuentemente, de una lectura conjunta de ambos preceptos se puede colegir la voluntad del legislador de superar todo tipo de obstrucciones que pudieran surgir en la dinámica de tales textos; de tal modo que el Convenio de Lugano resultará plenamente aplicable en las relaciones existentes entre aquellos países que, estando obligados por el Convenio de Lugano II, no sean Estados miembro de la UE¹⁶.

14 Sobre el estado de ratificaciones y de notificaciones del Convenio de Lugano II: <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 10 de abril de 2020).

15 Sobre esta cuestión, Gaudemet-Tallon, H. (2010). *cit.*, pp. 534-536.

16 Téngase en cuenta, Pocar, F. (2009), “Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento

Así las cosas, las situaciones que más dificultades van a generar en la práctica y donde mayores problemas van a surgir a la hora de determinar su aplicación, serán aquellas controversias que se susciten en el contexto de relaciones entre países que se vieran obligados por el Convenio de Lugano II y Estados miembros de la UE. En esta línea el artículo 64.2 del Convenio establece su aplicación exclusiva –“*en cualquier caso*”, según su dicción literal- si se dan ciertas condiciones. En primer lugar, y en atención a lo prescrito en su letra a), este será el resultado siempre que el demandado estuviera domiciliado en un Estado donde se aplicara el Convenio, al igual que sus órganos jurisdiccionales fueran competentes, o bien por razón de la existencia de un foro de competencia judicial internación al exclusivo, o bien por efecto de un acuerdo de sumisión expresa suscrito por las partes. La conclusión será la misma, en virtud de lo previsto en su letra b), en las situaciones en las que se produzca una litispendencia o un supuesto de conexidad (letra b)). En tercer lugar y según contempla la letra c), se alcanzará la misma consecuencia cuando se solicite el reconocimiento y la ejecución de una resolución originada entre países obligados por el Convenio de Lugano II.

En resumidas cuentas, frente a otras interpretaciones que pudieran conducir a una preeminencia del Reglamento Bruselas I bis frente al Convenio de Lugano II, el tradicional criterio del domicilio del demandado resulta decisivo para delimitar las situaciones en las que resulten aplicable los foros previsto en el Convenio de Lugano II. Y ello, con las consecuencias que de ello se derivan para determinar el juego de los foros contenidos en uno u otro instrumento, como sucedería en los supuestos de litigios en materia de contrato individual de trabajo. Una afirmación de la que se derivan importantes consecuencias debido a que, a pesar de que las normas de competencia judicial en relación con las disputas derivadas de contratos individuales de trabajo sean similares, su distinto ámbito de aplicación territorial y países a los que obliga marca diferencias al respecto de extremos como el régimen del reconocimiento y de la ejecución de resoluciones¹⁷.

a) Por una parte, el proceso de revisión que condujo a la publicación del Reglamento Bruselas I bis incorporó en el artículo 6.1, la posibilidad de que los foros de competencia judicial internacional pudieran utilizarse, cuando el litigio en cuestión se encontrara vinculada con terceros países, en algunos supuestos¹⁸. Una aplicación a su aplicación en situaciones extra-UE que afecta, entre otros y en virtud de lo establecido en el artículo 21.2 –con una remisión al apartado 1- del Reglamento Bruselas I bis, a los litigios en los que el trabajador domiciliado en un Estado miembro de la UE deseara demandara un empresario que no

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, 1-56), p. 6.

17 En el mismo sentido, Bonomi, A. (2011). “Art. 18”. En Bucher, A. (Ed.). *Loi sur le droit international privé. Convention de Lugano*. Basilea: Helbing Lichtenhahn, pp. 1910-1913, p. 1911.

18 Vlas, P. (2016), Article 6. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Brussels I bis Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 115-120, pp. 116-117.

estuviera domiciliado en un Estado miembro de la UE, al ofrecer como foros de ataque tanto los tribunales de su propio domicilio, como los del Estado miembro donde desarrollara de forma habitual su trabajo, o –en ausencia de este lugar-, ante aquéllos donde se situara el establecimiento que los hubiera empleado al trabajador¹⁹.

A este respecto resulta paradigmática la Sentencia, de 11 de febrero de 2002, del *Høyesteret* noruego²⁰, en relación con la reclamación de un trabajador que había sido contratado por una empresa suiza en un primer momento, aunque con posterioridad se produjo un nuevo contrato –sin denuncia del previo- con la empresa filial de la multinacional domiciliada en Noruega, país al que se trasladó al empleado a la postre²¹. Aunque y esto resulta especialmente significativo para los litigios examinados, los países a los que les obliga el Convenio de Lugano II no podrán ser concebidos, a los efectos de esta regla, como “países terceros”. Entre otras razones, en atención al tenor de los artículos 73 del Reglamento Bruselas I *bis* y el 64 del Convenio de Lugano II, antes expuestos. Como resultado de lo expuesto, el Convenio de Lugano II seguirá siendo el aplicable cuando un trabajador demande al empleador ante un órgano jurisdiccional de un Estado miembro de la UE, si estuviera domiciliado en un Estado no UE al que le obligase este instrumento convencional.

b) Por otra parte, en esta ocasión por la aplicación del art. 20.2 Reglamento Bruselas I *bis*²²- e igualmente en virtud de lo previsto en los artículos 73 del Reglamento Bruselas I *bis* y el 64 del Convenio de Lugano II-, tampoco va a poder acudir a los foros contemplados en el Reglamento cuando la controversia se encuentre en el ámbito de aplicación del Convenio de Lugano II, en aquellos casos en los que el empleador tuviera su domicilio en un país parte de la AELC y al que le obligue el Convenio de Lugano II, en aquellos supuestos en los que poseyera un establecimiento secundario –“*sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento*”- en un Estado miembro de la UE²³. De tal manera que, a pesar de su similar orientación, el ámbito de aplicación personal de los instrumentos no se vería afectado por dicho precepto, debido a que el trabajador contaría con la tutela jurisdiccional que le ofrecería el artículo 18.2 del Convenio de Lugano II. Nuevamente, las

19 Esplugues Mota, C. y Palao Moreno, G. (2016), Article 21. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Brussels I bis Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 541-554.

20 En: <https://curia.europa.eu/common/recdoc/convention/en/2003/42-2003.htm> (consultado el 10 de abril de 2020). Sobre esta decisión, 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*, 2, pp. 187-194.

21 Una casuística que resulta frecuente en el seno de los Grupos de empresas multinacionales. Vid. Palao Moreno, G. (2000). *Los grupos de empresas multinacionales y el contrato individual de trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 124-132.

22 Esplugues Mota, C. y Palao Moreno, G. (2016), Article 20. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Brussels I bis Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 534-541, pp. 539-541.

23 Al respecto, Esplugues Mota, C., Iglesias Buhigues, J.L. y Palao Moreno, G. (2019). *Derecho Internacional privado*. (13ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch, p. 161.

disparas consecuencias resultantes de la aplicación de un texto u otro, exigen un ejercicio de claridad en su delimitación, que resulte respetuoso con la jerarquía de fuentes y con los compromisos internacionales.

2.3. LA MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO Y SU INTERPRETACIÓN EN RELACIÓN CON EL CONVENIO DE LUGANO II

La interpretación de los términos empleados en el Reglamento Bruselas I bis y Convenio de Lugano II se ve afectada igualmente por su carácter “paralelo”. Y ello, con el objetivo de tanto favorecer su delimitación uniforme y sortear los problemas derivados de una dispar delimitación que afectaría negativamente a su eficacia por razón de una divergente aplicación en último extremo²⁴. Si bien esta finalidad se encontraba presente en el Protocolo Nº 2 del Convenio de Lugano I, ha dado un significativo paso adelante en el Convenio vigente y la nueva redacción que se da al Protocolo Nº 2, al pasar a ser parte integrante del ordenamiento de la UE y concedérsele al TJUE la competencia para su interpretación –aunque no en exclusiva, sino compartida con los órganos jurisdiccionales de los países vinculados al Convenio que no sean miembros de la UE-²⁵.

Como resultado de esta modificación efectuada en el Protocolo, se favorece una coordinación que facilite una interpretación uniforme de las normas del que conforman el “sistema de Bruselas y de Lugano”: Según el cual: a) en su artículo 1 se obliga a tener en cuenta la jurisprudencia emitida desde los países a los que obliga el Convenio de Lugano II y aquella que emitiera el TJUE; b) a la vez que su artículo 2 autoriza los a Estados vinculados al Convenio presentar memorias y observaciones al TJUE, para la interpretación del Convenio; así cómo c) en virtud de su artículo 3, se contempla un mecanismo de intercambio de información sobre las decisiones más relevantes; d) e incluso, como reza su artículo 4, se prevé la constitución de un Comité permanente; e) al igual que, como dispone el artículo 5, la celebración encuentros de expertos en esta materia²⁶.

Por lo que, a raíz de este significativo cambio, se profundiza en el objetivo de favorecer una interpretación uniforme de los instrumentos mencionados y los términos que acogen, tanto teniendo en consideración la jurisprudencia nacional que pudiera emitirse

24 Igualmente, Wagner, R. y Janzen, U. (2007). *cit.*, pp. 309-310.

25 Las diferencias en la interpretación, sin embargo, no pueden ser concebidas como la violación del Convenio. En este sentido, Papeil, A.-S. (2011). La divergence d'interprétation d'une convention de droit international privé ¿constitue-t-ell une violation d'un traité? Le cas particulier de la Convention de Lugano. *SZIER/RSDIE*, 3, pp. 439-454, pp. 453-454.

26 Vid. Pocar, F. (2009), “Informe explicativo”, *cit.*, 53-56; Giroud, S. (2017). Lugano Convention. En Basedow, J., Rühl, G., Ferrari, F. y De Miguel Asensio, P. (Eds.), *Encyclopedia of Private International Law*. Cheltenham: Edward Elgar. Vol. 2, pp. 1175-1184, p. 1183.

en relación con el Convenio de Lugano II –contemplando asimismo la colaboración de los países a él vinculados-, como confirmando al TJUE en su papel de garante último de una interpretación uniforme del mismo²⁷.

En resumidas cuentas, la jurisprudencia emitida por el TJUE en relación con el Convenio de Lugano II va a contar con una mayor transcendencia, a partir de este cambio²⁸, siendo un vívido ejemplo de esta novedad y de la garantía de una interpretación uniforme del ámbito de aplicación material de los instrumentos mencionados –al referirse todos a la “*materia civil y mercantil*”²⁹ y de la noción de “*contratos individuales de trabajo*” la Sentencia del TJUE en el Asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley*. Un concepto, este último, que carece de una definición uniforme y autónoma tanto en el Reglamento Bruselas I bis, como en el Convenio de Lugano II; aunque sí que ha atraído el interés del TJUE, ofreciendo una calificación uniforme al respecto de los diversos instrumentos europeos que componen el “sistema de Bruselas” que resulta eficaz al respecto del Convenio de Lugano II³⁰, pudiendo acudir a ella para la delimitación de esta categoría en relación con la aplicación de la Sección 5º Título II, artículos 18 a 21, del Convenio de Lugano II³¹.

En atención a la jurisprudencia emitida por el TJUE en este ámbito se pueden determinar los rasgos principales de la materia “*contratos individuales de trabajo*” que, ya desde el inicio, se ha de diferenciar las relaciones laborales colectivas o las relacionadas con la seguridad social³²-, con el objeto de permitir su tratamiento jurisdiccional diferenciado, en atención a su especificidad y diferenciación de otras figuras contractuales afines que no precisan de una tutela desde la perspectiva de las normas de competencia judicial internacional³³. De tal forma que, por lo que se refiere a los instrumentos que componen el “sistema de Bruselas”, a partir de la acción desarrollada por el Alto Tribunal europeo –caracterizada por su flexibilidad y orientación funcional³⁴- podría afirmarse que nos

27 Sobre esta cuestión, Meier, K. (2012). Auslengunseinheit von LugÜ und EuGVVO – unter besonderer Berücksichtigung der Schweizer Beteiligung am Vorabentscheidungs-verfahren vor dem EuGH. *SZIER/RS-DIE*, 4, pp. 633-659.

28 Junto a las Sentencias TJUE, en el Asunto, *Bosworth y Hurley* (ECLI:EU:C:2019:310); y de 20 de septiembre de 2017, en el Asunto C-467/16, *Schlömp* (ECLI:EU:C:2017:993) –en un supuesto de litispendencia- relativa a la delimitación del concepto de “tribunal” establecido en los artículos 27 y 30 del Convenio de Lugano II.

29 Vinculada con la cuestión examinada, la Sentencia del TJUE, de 28 de febrero de 2019, en el Asunto C-579/17, *BUAK* (ECLI:EU:C:2019:162).

30 A este respecto, la Sentencia del TJUE, de 4 de diciembre de 2014, en el Asunto C-295/13, *H* (ECLI:EU:C:2410).

31 Müller, Th. (2011). Art. 18. *cit.*, p. 301.

32 Acocella, D. (2011). Art. 18. En Schnyder, A.K. (Ed.). *Lugano-Übereinkommen zum internationalen Zivilverfahrensrecht. Kommentar*. Zürich: Dike. pp. 375-386, pp. 379-380.

33 Sentencia del TJUE, de 22 de mayo de 2008, en el Asunto C-462/06, *Glaxosmithkline y Laboratoires Glaxosmithkline* (ECLI:EU:C:2008:299).

34 En esta línea, VAQUERO LÓPEZ, C., (2017). Mecanismos de Derecho Internacional privado europeo

encontraríamos ante un contrato individual de trabajo –a pesar de que no se hubiera celebrado formalmente dicho contrato o éste resultara inválido³⁵- cuando una persona –que se denominaría “trabajador”- desempeñe durante un tiempo, ciertas prestaciones a favor de un empresario y bajo su dirección –de forma subordinada y dependiente-, a cambio de una retribución, generándose “una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa”³⁶.

Junto a ello y en relación al “sistema de Lugano”, en particular, hay que recalcar que la categoría de los “*contratos individuales de trabajo*” ha resultado igualmente delimitada, tanto al respecto al Convenio de Lugano I, como ahora también al respecto del Convenio de Lugano II.

a) Por lo que hace al Convenio de Lugano I, en primer lugar, diversas Sentencias dictadas por tribunales estatales han abordado la problemática de delimitar esta categoría. Para empezar, en la Sentencia de 20 de enero de 1999, del *Oberster Gerichtshof* de Austria³⁷, se consideró que las relaciones que existían entre un principal y un agente comercial no podían ser estimadas como incluidas dentro de esta categoría. Algo que, en definitiva, obligaba a acudir a las normas de competencia judicial internacional incluidos en el Convenio para los contratos civiles y mercantiles. Al mismo resultado negativo se llegó, en el Sentencia de 20 de agosto de 2003, del *Budesarbeitsgericht* de Alemania³⁸. Una decisión donde se concluyó que no podía calificar como trabajador a un directivo que había firmado dos contratos sucesivos, tanto con un Grupo de empresas como con una de las sociedades del Grupo para la que prestaba sus servicios como Director –y menos a efectos de la demanda presentada frente al Grupo en su conjunto-, debiendo acudir al foro general en materia contractual, como en el caso anterior.

b) En relación con el Convenio de Lugano II, la delimitación autónoma del concepto de contrato individual de trabajo, este ejercicio se ha llevado a cabo por vez primera en la Sentencia del TJUE en el Asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley* que nos ocupa. Recordemos que este supuesto se refería a la reclamación presentada por dos nacionales británicos, aunque domiciliados en Suiza, que demandaron por los perjuicios sufridos por unas operaciones fraudulentas en las que se había visto involucrado el Grupo de empresas *Arcadia*. Un Grupo en el que habían desempeñado diversos cargos directivos, estando para la protección de los trabajadores en supuestos de deslocalización de empresas. *AEDIPr*, t. XVII, pp. 425-471, 439-441.

35 Bonomi, A. (2011). “Art. 18”. *cit.*, p. 1912; Müller, Th. (2011). Art. 18. *cit.*, p. 318.

36 Fundamentalmente las Sentencias del STJCE, de 15 de enero de 1987, en el Asunto C 266/85, *Has-san Shenavai v. Klaus Kreischer* (ECLI:EU:C:1987:11); de 13 de julio de 1993, en el Asunto C-125/92, *Mulox IBC Ltd. v. Hendrick Geels* (ECLI:EU:C:1993:306); y de 10 de septiembre de 2015, en el Asunto C-47/14, *Holterman Ferho Exploitatie y otros* (ECLI:EU:C:2015:574).

37 *Juristische Blätter* 1999, pp. 745-747.

38 Referencia: 5 AZR 45/03. Nota de Mankowski, P. (2004). *Entscheidungen zum Wirtschaftsrecht*, pp. 81-82.

vinculados por medio de contratos laborales con varias de las empresas que formaban parte del Grupo. Presentada su reclamación ante las autoridades británicas, la *Supreme Court* planteó una serie de cuestiones prejudiciales ante el TJUE, encabezadas por una principal en la que se cuestionaba –en atención a las circunstancias del caso mencionado– qué “criterio debe seguirse para determinar si una acción ejercitada por un empresario contra un empleado o antiguo empleado (en lo sucesivo, “empleado”) se considera una acción “en materia de” contrato individual de trabajo en el sentido de la Sección 5 del Título II (artículos 18 a 21) del Convenio de Lugano”. Y ello, con el propósito de determinar si, en el caso en cuestión, podía permitir que se acudiera a los foros de ataque que ofrecían a los trabajadores los artículos 18 a 21 del Convenio de Lugano II.

El Alto Tribunal europeo consideró que, en atención a la jurisprudencia que había emitido previamente en este ámbito –recordemos, en relación con los instrumentos europeos que forman parte del “sistema de Bruselas”–, el concepto de contrato individual de trabajo debía delimitarse de modo objetivo –independientemente de la formalidad del contrato– en atención a los derechos y los deberes de las personas involucradas, siendo decisivo que este sujeto desempeñara ciertas prestaciones en favor de otra y bajo su dirección –existiendo así una relación de subordinación– y durante un tiempo a cambio de una remuneración³⁹. Por consiguiente, el Tribunal de Justicia europeo concluyó considerando que, a pesar de los distintos indicios que permitían hacer pensar que se trataba de contratos de trabajo, en este asunto no existía el necesario nexo de subordinación que permitía acudir a los foros de protección del Convenio de Lugano II –ya que contaban con la posibilidad de decidir sobre los términos de sus contratos y por contar con el control sobre sus funciones y otros asuntos del Grupo–, aun cuando determinadas circunstancias podrían conducir a estimar la existencia de este tipo de relación –dado que, entre otros, estas personas resultaban responsables ante los accionistas del Grupo, pudiendo ser contratados o despedidos por las empresas que lo conformaban⁴⁰.

3. LAS NORMAS DE COMPETENCIA JUDICIAL EN MATERIA DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN EL CONVENIO DE LUGANO II

Como resultado de lo expuesto, en el Asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley* no

³⁹ En el mismo sentido, las Sentencias del STJUE, de 20 de septiembre de 2007, en el Asunto C-116/06, *Kiiski* (ECLI:EU:C:2007: 563), de 10 de septiembre de 2015, en el Asunto C-47/14, *Holterman Ferho Exploitatie y otros* (ECLI:EU:C:2015:574), y de 20 de noviembre de 2018, en el Asunto C-147/17, *Sindicatul Familia Constanta y otros* (ECLI:EU:C:2018:926).

⁴⁰ En sus apartados 31 a 35.

resultaba posible acudir a los foros de competencia judicial internacional protectores que contenía el Convenio de Lugano II en materia de contratos individuales de trabajo –Sección 5ª del título II, artículos 18 a 21-, en relación con la demanda presentada por los directivos británicos. Unas normas de competencia judicial que, como se expuso en el inicio de este trabajo, coinciden con los incorporados en el Reglamento Bruselas I, al resultar “paralelo” a este instrumento. Un “paralelismo” que, sin embargo, no es completo en relación del Reglamento Bruselas I bis –Sección 5ª, Título II, artículos 20 a 23-, que contiene ciertas novedades que, como ya se ha recalcado, habría que trasladarse a un reformado Convenio de Lugano *ter*.

3.1. EL OBJETIVO PROTECTOR DE LA PARTE DÉBIL DEL CONTRATO EN LAS NORMAS DE COMPETENCIA JUDICIAL

La inaplicación de los foros de protección a favor de los trabajadores *in casu*, no evita la conveniencia de su estudio en esta sede, brindándonos una oportunidad única para llevar cabo este análisis. Como idea de inicio se debe destacar como las normas de competencia judicial en este ámbito sobresalen por su carácter especializado y por contar con una orientación material con la que se persigue dispensar una adecuada tutela al trabajador, como parte débil del contrato⁴¹. Así las cosas y en atención al principio *favor laboratoris* que informa al legislador europeo en este ámbito, con los artículos 18 a 21 del Convenio de Lugano II se busca equilibrar la capacidad negociadora del empleado en los supuestos litigiosos a los que pudiera enfrentarse en relación con su empleador. Sobre todo, si se compara con el efecto que tendría el recurrir a las normas de competencia judicial que resultaría aplicable si no contara con esta consideración y se tuvieran que aplicar las normas relativas a los contratos civiles y comerciales, como son los artículos 5.1 y 17 del Convenio de Lugano II⁴².

En este sentido y como acertadamente ha destacado el Tribunal de Justicia europeo, con la incorporación de estos foros protectores se buscaría impedir que “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 demandando prever razonablemente ante qué órgano jurisdiccional puede ser demandando (...), con vistas a garantizar la buena

41 Vid. Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Art. 18. En Oetiker, Ch. y Weibel, Th. (Eds.). *Lugano-Übereinkommen*. Basilea: Helbing Lichtenhahn. pp. 416-432, p. 418.

42 Bonomi, A. (2011). “Art. 18”. *cit.*, p. 1911.

administración de la justicia y permitir la sustanciación adecuada del proceso”⁴³.

En esta línea, en el propio Informe al Convenio de Lugano II se subraya como la negociación de su precedente de 1988 fue aprovechado para corregir la neutralidad de las normas de competencia judicial existentes en el Convenio de Bruselas de 1968, dando como resultado la inclusión de unos foros protectores para este colectivo en el Convenio de Lugano I⁴⁴. Una orientación tuitiva que acompañaría, ya desde ese momento, a los sucesivos instrumentos de los “sistema Bruselas/ Lugano”. De tal manera que, con cada revisión de cada uno de estos instrumentos y de su “paralelo”, se habría continuado con esta finalidad protectora, además de que habría aprovechado para incorporar los eventuales avances derivados de la jurisprudencia emitida por el TJUE en relación con los contratos individuales de trabajo y trasladar las modificaciones de uno a otro texto. De ahí que, como se indicó desde el inicio, debería culminarse este proceso por medio de trasladar las modificaciones recogidas en el Reglamento Bruselas I bis, en un futuro Convenio de Lugano ter, todavía pendiente.

De forma resumida, el modo en el que los artículos 18 a 21 recogen el principio *favor laboratoris* se lleva a cabo del siguiente modo: a) para empezar, en el artículo 21 se imponen condiciones a la posibilidad de que las partes alcancen un acuerdo de sumisión a un tribunal, aunque sin eliminarlos por completo, con el objeto de que este pacto funcione *pro operario*; b) seguidamente, según establecen los artículos 18 y fundamentalmente el 19, el trabajador va a contar con una serie de foros de ataque contra el empresario, especialmente ventajosos y cercanos; c) para finalizar, en el artículo 20 se limitan las opciones de las que va a disponer el empresario para demandar al trabajador, favoreciendo la tutela de los intereses de la parte débil de la relación.

3.2 EL JUEGO DE LOS ACUERDOS ATRIBUTIVOS DE JURISDICCIÓN EN ESTE ÁMBITO

Como se acaba de exponer, el análisis de los foros de competencia judicial en materia de contratos individuales de trabajo debe comenzar por examinar el alcance que posee el principio de autonomía de la voluntad en este ámbito. Un estudio que se va a realizar principalmente al respecto de los acuerdos de sumisión expresa. Y ello, debido a que la sumisión tácita, sin embargo, no sólo suscitaría dudas sobre su eficacia en este

43 Las Sentencias del TJCE, de 9 de enero de 1997, en el asunto C-383/95, *Rutten/Cross Medical* (ECLI:EU:C:1997:7); de 27 de febrero de 2002, en el asunto C-37/00, *Weber* (ECLI:EU:C:2002:122); y de 10 de abril de 2003, en el asunto C-437/00, *Pugliese* (ECLI:EU:C:2003:219).

44 Pocar, F. (2009), “Informe explicativo”, *cit.*, p. 22.

ámbito –si se atiende al tenor de los artículos 18.1 y 2⁴⁵-; sino que a su vez, caso de aceptarse, su juego práctico resultaría limitado⁴⁶. La sumisión expresa se ve ordenada en el artículo 21 del Convenio Lugano II, previendo la posibilidad de que el trabajador y el empresario pueden alcanzar un pacto a favor de un determinado tribunal competente –cuya admisibilidad y validez formal se verá ordenada por lo previsto en su artículo 23⁴⁷-, cuando se concluyó dicho acuerdo⁴⁸.

Así, en lugar de su exclusión *ab initio*, y con el fin de proporcionar una adecuada y necesaria tutela al trabajador, el artículo permite a las partes alcanzar dicho acuerdo, aunque su validez se verá condicionada a que responda a una decisión informada para el trabajador⁴⁹, así como que se cumplan con determinadas condiciones para que prevalezca sobre los foros establecidos en los artículos 18 a 20. En esta línea, con un carácter alternativo, este pacto únicamente será válido: o bien si se concluye con posterioridad al surgimiento de la controversia entre las partes⁵⁰, o bien si se ofrece una ampliación en los foros disponibles para el trabajador⁵¹, en relación con las soluciones jurisdiccionales previstas en los artículos 18 y 19 –en tanto que preceptos que fijan los mínimos de una tutela jurisdiccional apropiada para este sujeto de cara y, por tanto, de la validez del pacto de sumisión-⁵².

Por lo tanto, en virtud de lo establecido en el artículo 21 del Convenio de Lugano II, las partes del contrato podrán formalizar un acuerdo de sumisión -con anterioridad o con posterioridad al surgimiento de la controversia-, con la condición de que beneficie al trabajador⁵³. Como ejemplo de esta posibilidad cabe mencionar la resolución del *Tribunal cantonal fribourgeois* de 1996, al considerar como nulo un acuerdo de sumisión a favor de la jurisdicción suiza que se había incorporado en un contrato de trabajo, que había sido concluido entre un trabajador francés y una empresa con domicilio en Panamá, para que

45 Aunque sí jugaría en relación con otros contratos con parte débil, como los de seguro, como se aprecia en la Sentencia de TJUE, de 20 de mayo de 2010, en el Asunto C-111/09, *CPP Vienna Insurance Group* (ECLI:EU:C:2010:290). Por lo que algunos autores apostarían por su juego también al respecto de los contratos de trabajo. Así, Bonomi, A. (2011). “Art. 20”. En Bucher, A. (Ed.). *cit.*, pp. 1919-1923, p. 1922.

46 Mosconi, F. (2003). La giurisdizione in materia di lavoro nel regolamento (CE) N. 44/2001. *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, pp. 5-28, pp. 26-27.

47 Müller, Th. (2011). Art. 21. En Dasser, F. y Oberhammer, P. (Eds.). *cit.*, pp. 354-361, p. 359.

48 Acocella, D. (2011). Art. 21. En Schnyder, A.K. (Ed.). *cit.*, pp. 406-413, p. 408.

49 Bonomi, A. (2011). “Art. 20”. *cit.*, p. 1921; Queirolo, I. (2012). Prorogation of Jurisdiction in the Proposal for a Recast of the Brussels I Regulation. En Pocar, F., Viarengo, I. y Villata, F.C. (Ed.s). *Recasting Brussels I*. Milán: Cedam. pp. 183-198, p. 196.

50 Sentencia del TJUE, de 9 de julio de 2012, en el Asunto C-154/11, *Mahamdia* (ECLI:EU:C:2012:491).

51 No obstante, 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 permitirten al consumidor formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la presente Sección.», debe decir: «2) que permitirten al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la presente Sección.»

52 Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Art. 21. En Oetiker, Ch. y Weibel, Th. (Eds.). *cit.*, pp. 443-446, p. 445.

53 Vid. Pocar, F. (2009), “Informe explicativo”, *cit.*, p. 23.

desarrollara su actividad en Suiza.

3.3. FOROS DE ATAQUE DISPONIBLES PARA EL TRABAJADOR EN DEFECTO DE ACUERDO DE SUMISIÓN

La sección 5ª, Título II, del Convenio de Lugano II ofrece diversas alternativas jurisdiccionales a las partes de un contrato individual de trabajo. Aun así, lo cierto es que la mayor parte de las demandas que se presentan en relación con este tipo de acuerdos suelen verse iniciadas por el empleado frente al empresario⁵⁴. A este respecto, hay que tener presente los foros de competencia judicial que se establecen en los artículos 18 y, de forma principal, en el 19.

a) Así, por lo que respecta al artículo 18, en su apartado 1º se prevé la exclusión de las normas de competencia judicial previstas para los contratos civiles y mercantiles cuando la relación merezca una consideración de contrato individual de trabajo; aunque sin perjuicio del juego de las soluciones contenidas en los artículo 4 y 5.5 del Convenio de Lugano II⁵⁵. De tal modo que, por un lado y en atención a lo dispuesto en el artículo 4, cuando la parte demandada no se encontrara domiciliado en un Estado vinculado, sino en un país tercero, habrá de acudir a las normas propias del sistema de Derecho Internacional privado fuente interna del país en cuestión⁵⁶; mientras que, por otro lado y con respecto al artículo 5.5, se prevé una extensión del ámbito de aplicación personal de la Sección 5ª que persigue favorecer la tutela jurisdiccional del empleado, en el sentido de permitir al trabajador demandar al empresario domiciliado en un Estado vinculado ante los tribunales de otro país donde este sujeto posea un establecimiento secundario –una “*sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento*”-, siempre que ahí se hubiera empleado al trabajador⁵⁷.

Por su parte, en su apartado 2º, y para los supuestos en los que el trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tuviese su domicilio

54 También, Grusic, U. (2012). Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I – A Reassessment. *International and Comparative Law Quarterly*, 61, pp. 91-126, pp. 100-101.

55 Acocella, D. (2011). Art. 18. *cit.*, pp. 383-385.

56 Bonomi, A. (2011). “Art. 18”. *cit.*, p. 1912. Así, en España, resultaría aplicable el artículo 25.1 de la Ley Orgánica del Poder judicial. Vid. Zabalo Escudero, M.E. (1986). La competencia judicial internacional de los tribunales españoles en materia de contrato de trabajo (El artículo 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985). *Revista Española de Derecho Internacional*, pp. 613-629.

57 Sentencia del TJCE, de 22 de noviembre de 1978, en el Asunto C-33/78, *Somafer SA/Saar-Ferngas AG* (ECLI:EU:C:1978:205). Vid. Bonomi, A. (2011). “Art. 18”. *cit.*, p. 1912.

en un Estado vinculado por el Convenio de Lugano II, se le va a ofrecer a la parte débil 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 secundario⁵⁸.

b) No obstante, los foros principales de los que dispone el trabajador, en ausencia de pacto, se sitúan en el artículo 19 se establecen determinados foros de competencia judicial que, con un carácter alternativo, se encuentran disponibles para demandar al empleador. Por un lado, en el artículo 19.1 del Convenio de Lugano II se establece que el trabajador puede demandar al empleador domiciliado en un Estado vinculado, ante los órganos jurisdiccionales del país donde se situara su domicilio –localizado en el momento en que se hubiera presentado la demanda-⁵⁹. Nos encontramos, por tanto, ante la segunda dimensión del criterio del domicilio del demandado, esta vez como foro de competencia judicial disponible para el empleado; manifestándose como una alternativa jurisdiccional que atiende a los intereses de ambos sujetos y del proceso, más aún en los supuestos de personas que estuvieran expatriados en países terceros⁶⁰.

Por otro lado, el artículo 19.2 –con un juego alternativo frente al numeral anterior- establece dos nuevos foros que, con un juego sucesivo entre ellos, permitirá al trabajador demandar al empresario ante los órganos jurisdiccionales de otro Estado vinculado. De esta forma, según se dispone en su letra a), esta persona podrá presentar su reclamación –nuevamente de modo alternativo- en primer lugar frente al tribunal del país donde el trabajador hubiera prestado sus servicios de forma habitual –a pesar de que hubiera desarrollado su actividad en varios países-⁶¹; y en segundo lugar –en ausencia de que exista un lugar habitual de trabajo y como cláusula de cierre- ante los tribunales del último lugar donde el trabajador hubiera prestado sus servicios⁶². Por su parte, en la letra b) se permite al trabajador, de forma subsidiaria y cuando hubiera finalizado la relación laboral, acudir a los tribunales del país donde se situase el establecimiento que hubiera contratado

58 Sentencia del TJUE, de 9 de julio de 2012, en el Asunto C-154/11, *Mahamdia* (ECLI:EU:C:2012:491).

59 El texto original contenía un error que fue revisado en un Acta de corrección de errores (DO núm. L 147, de 10 de junio de 2009). De tal modo que, donde dispone: «*El trabajador domiciliado en un Estado vinculado por el presente Convenio podrá ser demandado*:», se refiere a: «*El empresario domiciliado en un Estado vinculado por el presente Convenio podrá ser demandado*:».

60 Al respecto, Bonomi, A. (2011). “Art. 19”. En Bucher, A. (Ed.). *cit.*, pp. 1913-1919, p. 1914; Palao Moreno, G. (2003). La competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo en la Comunidad Europea. *Derecho Internacional y de la Integración*, pp. 7-32, p. 22.

61 Vid. Pocar, F. (2009), “Informe explicativo”, *cit.*, p. 22. Por su parte, el artículo 21.1, b, i) del Reglamento Bruselas I *bis*, concreta que el lugar de trabajo habitual puede serlo aquel donde o desde donde se llevase a cabo el trabajo. Al respecto, destaca la Sentencia del TJCE, de 9 de enero de 1997, en el Asunto C-383/95, *Rutten/Cross Medical* (ECLI:EU:C:1997:7).

62 Por razón de que el trabajador podría demandar al empleador cuando hubiera finalizado la relación laboral. Vid. Pocar, F. (2009), “Informe explicativo”, *cit.*, p. 22. En este sentido, la Sentencia del TJCE, de 27 de febrero de 2002, en el Asunto C-37/00, *Weber* (ECLI:EU:C:2002:122).

al trabajador⁶³.

El juego de los foros previstos para el trabajador en el artículo 19 va a depender, en gran medida, de si, en relación al supuesto en cuestión, existía o no un lugar habitual de trabajo un Estado vinculado al Convenio de Lugano II⁶⁴. De tal modo que, frente al resto de criterios existentes⁶⁵, el del lugar de trabajo habitual se constituye como el elemento central en el modelo de competencia judicial en materia de contratos individuales de trabajo en el “sistema de Bruselas y de Lugano”; resultando residual en la práctica, la posibilidad de acudir al criterio del lugar de localización del establecimiento del empleador⁶⁶. Este resultado se habría visto, además, favorecido por el Tribunal de Justicia europeo en su labor de interpretación, al estimar que es el criterio por medio del que se atiende de mejor forma a los intereses tuitivos buscados, a la vez que garantizaba la conexión entre la demanda y los órganos jurisdiccionales competente para resolverla, favoreciendo la buena administración de justicia⁶⁷. En este sentido, se puede comprobar su firme deseo de que prevalezca este criterio tradicional de corte territorial en la jurisprudencia que ha emitido el Tribunal de Justicia, siempre que ello ha sido viable –a pesar del riesgo de conducir a un *fórum actoris*⁶⁸-, no sólo en relación a aquellos litigios más sencillos en los que se desarrolló la actividad laboral en un lugar único⁶⁹, sino también en situaciones más complicadas -como serían aquellas en las que el trabajador hubiera prestado sus servicios en una pluralidad de

63 Aunque, por lo que respecta al artículo 21.2 del Reglamento Bruselas I *bis*, también se prevé este foro para poder demandar a los empresarios no domiciliados en un Estado miembro. Vid. Pocar, F. (2009), “Informe explicativo”, *cit.*, p. 22; Müller, Th. (2011). Art. 19. En Dasser, F. y Oberhammer, P. (Eds.). *cit.*, pp. 331-347, pp. 345-346.

64 Sobre esta cuestión, la Sentencia del TJCE, de 15 de febrero de 1989, en el Asunto 32/88, *Six Constructions/Humbert* (ECLI:EU:C:1989:68).

65 Vid. Iriarte Ángel, J.L. (2018). La precisión del lugar habitual de trabajo como foro de competencia y punto de conexión de los Reglamentos europeos. CDT, Vol. 10. Núm. 2, pp. 477-496, pp. 488-494 (en: www.uc3m.es/cdt). Sobre el sector del transporte, en particular, Fotinopoulou Basurko, O. (2019). *Habitualidad vs temporalidad en los contratos de trabajo ligados al transporte internacional*. Barcelona: Atelier, pp. 122-147.

66 Así, la STJCE, de 10 de abril de 2003, en el asunto C-437/00, *Pugliese* (ECLI:EU:C:2003:219). De igual modo, al respecto de la determinación de la ley aplicable con arreglo al Reglamento (CE) núm. 593/2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DO L 177, de 4 de julio de 2008), la Sentencia del TJUE, de en el Asunto C-384/10, *Vogsgærred* (ECLI:EU:C:2011:842).

67 Así las Sentencias del STJCE, de 26 de mayo de 1982, en el Asunto 133/81, *Ivenell/Schwab* (ECLI:EU:C:1982:199); de 15 de enero de 1987, en el Asunto C-266/85, *Shenavai/Kreischer* (ECLI:EU:C:1987:11); y de 13 de julio de 1993, en el Asunto C-125/92, *Mulox IBC/Geels* (ECLI:EU:C:1993:306). Por su parte, en relación el artículo 8 del Reglamento Roma I, la Sentencia TJUE, de 15 de marzo de 2011, en el Asunto C-29/10, *Koelzsch* (ECLI:EU:C:2011:151). Crítico, Grusic, U. (2015). *The European Private International Law of Employment*. Cambridge: Cambridge University Press, p. 136. Vid. Palao Moreno, G. (2017). Article 8. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Rome I Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 577-599, p. 588-590.

68 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*. (4ª ed.). Padua: Cedam, 2015. p. 223.

69 Sentencia del TJCE, de 7 de febrero de 2002, en el Asunto C-279/00, *Comisión/Italia* (ECLI:EU:C:2002:89).

territorios o se desarrollara total o parcialmente en espacios no sometidos a la soberanía de un Estado⁷⁰.

En particular y por lo que respecta al Convenio de Lugano I, destaca la estrecha conexión y el constante diálogo existente con la jurisprudencia estatal y la emitida por el Tribunal de Justicia europeo. De este modo, igualmente se ha privilegiado el criterio del lugar habitual de trabajo al respecto de este instrumento convencional. En este sentido, de un lado, en la jurisprudencia francesa destaca la sentencia de la *Cour de cassation* de 4 de mayo de 1999⁷¹, donde –tras declarar la invalidez de una cláusula de sumisión a arbitraje a favor de un tribunal arbitral con sede en Lausana (Suiza)- se autorizó a un trabajador belga contratado por una empresa cuyo domicilio se encontraba en Suiza, acudir a los tribunales franceses por ser el lugar habitual de trabajo.

También se acudió a este criterio de atribución territorial en la Sentencia, de 11 de febrero de 2002, del *Høyesteret* noruego⁷², al entender que su lugar de trabajo habitual se encontraba en Noruega, con ocasión de la demanda presentada por un trabajador frente a una compañía domiciliada en Suiza, y que había sido contratado por su filial noruega, a pesar de que esta persona había desarrollado su actividad inicialmente en una plataforma petrolífera ubicada en la plataforma continental del Reino Unido, siendo que posteriormente y de forma definitiva se le trasladó a una segunda plataforma localizada en la plataforma continental de Noruega donde se entendió que trabajaba de forma habitual cuando presentó su demanda.

La importancia del criterio del lugar habitual de trabajo igualmente ha ocupado a la jurisprudencia española al respecto del Convenio de Lugano I en diversas ocasiones, muchas de ellas relacionadas con la contratación de deportistas profesionales que, contando con nacionalidad española y domiciliados en dicho país, habían sido contratados por equipos extranjeros –siendo Suiza el lugar donde muchos de ellos tenían su domicilio-. En este sentido, destaca el Auto del Tribunal Supremo de 21 de abril de 2009 –al respecto de un recurso por unificación de doctrina⁷³, que consideró competente la jurisdicción española debido a que el trabajador desarrollaba su trabajo de forma habitual en España, un país donde, a su vez, tenía su domicilio y el lugar de entrenamiento habitual; aunque el domicilio

70 En esta línea, las Sentencias del TJCE, de 27 de febrero de 2002, en el Asunto C-37/00, *Weber* (ECLI:EU:C:2002:122); de 13 de julio de 1993, en el Asunto C-125/92, *Mulox IBC/Geels* (ECLI:EU:C:1993:306); y de 14 de septiembre de 2017, en los Asuntos acumulados C-168/16 y 169/16, *Nogueira y otros* (ECLI:EU:C:2017:688).

71 *Revue de l'arbitrage* 1999, pp. 292-293, con nota de Moureau, M.-A. (1999), pp. 293-298.

72 Con cita expresa de la Sentencia del TJCE, de 27 de febrero de 2002, en el Asunto C-37/00, *Weber* (ECLI:EU:C:2002:122).

73 Sentencias del TSJ de Madrid, de 12 de mayo de 2008 -como recurrida- (JUR/2008/186797) –con Nota de Pérez Dieste, M. (2008). *REDI*, Vol. LX, núm. 2, pp. 624-627-; y del TSJ de Valencia, de 13 de septiembre de 2006 -decisión de contraste- (AS/2007/813). Igualmente, la Sentencia del TSJ de Madrid, de 30 de septiembre de 2018 (ECLI:ES:TSJM:2010:14637).

del empresario demandado estaba situado en Suiza y que las partes habían incorporado una cláusula de sumisión de arbitraje a favor del Tribunal Arbitral del Deporte de Lausana, al igual que participaba en competiciones deportivas en una multitud de países debido a su profesión.

La prevalencia del foro del lugar habitual de trabajo, tal y como se encuentra incorporado en el Convenio de Lugano II y ha sido interpretado posteriormente, a pesar de sus beneficios, deja poco margen de maniobra para poder acudir a otras soluciones jurisdiccionales más convenientes, que pudieran adaptarse a las circunstancias del litigio y resultar más beneficiosas para el trabajador. De este modo, los órganos jurisdiccionales de los Estados vinculados no podrían resultar competentes cuando –a pesar de que el litigio se situara en el ámbito de aplicación del Convenio de Lugano II-, no existiera un foro de competencia judicial disponible para el trabajador en las opciones previstas en los artículos 18 y 19. Resulta paradigmático, en este sentido, la Sentencia del *Tribunal da Relação de Lisboa*, de 21 de marzo de 2007⁷⁴, al respecto de la demanda por un trabajador marítimo portugués, contra su empleador que se encontraba domiciliado en Noruega, mientras que la aseguradora establecida en Inglaterra. Y ello, a diferencia de lo sucedido en relación con las reglas del “sistema de Bruselas”.

a) En este sentido, por una parte, hemos podido comprobar como la revisión que condujo a la aprobación del Reglamento Bruselas I bis fue aprovechada para matizar alguna de las soluciones con un objetivo tuitivo. En este sentido, entre otros, recordar como el artículo 21 –en relación con el 6.1- del Reglamento Bruselas I bis contempla la posibilidad de que los foros de ataque funcionen extraterritorialmente a favor del trabajador domiciliado en un Estado vinculado, frente a empresarios domiciliados en terceros país; o como el artículo 20.1 *in fine* –en relación con el 8.1- del Reglamento Bruselas I bis, permite acudir a la regla de pluralidad de demandados, estándole vetada la posibilidad de acudir a este foro al trabajador en aquellos casos en los que uno de estos sujetos demandados fuera el empresario en el ámbito del Convenio de Lugano II –con los beneficios que podría reportarle en los supuestos de Grupos de empresas o la contratación en el ámbito marítimo⁷⁵.

b) Pero es que, además, esta falta de adaptación del criterio territorial se advierte con total claridad en los complejos supuestos de desplazamiento temporal de los trabajadores –como la movilidad temporal que se produce en el seno de Grupos de empresas o en

74 *Coletanea de jurisprudencia* 2007, T. II, 148-I-150-I.

75 Esta opción trae causa en la Sentencia de TJUE, de 22 de mayo de 2008, en el Asunto C-462/06, *Glaxosmithkline y Laboratoires Glaxosmithkline* (ECLI:EU:C:2008:299). Vid. Carballo Piñeiro, L. (2015). *International Maritime Labour Law*. Berlín: Springer, 82; 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, 621; Cadet, F. (2013). Le nouveau règlement Bruxelles I ou l'itinéraire d'un enfant gate. *Journal de droit international*, 3, pp. 765-790, pp. 773-787.

sectores como el de la construcción o el del transporte⁷⁶. Y ello, debido a que el foro del lugar habitual de trabajo puede conducir a un supuesto de *dumping* social y a soluciones perjudiciales para el trabajador –al poder estimarse que se sitúa en el país de origen y no en el del destino del trabajador-. En el ámbito del “sistema de Bruselas”, sin embargo, existe una solución especializada para estas situaciones en el artículo 6 de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios⁷⁷, donde se prevé que el trabajador pueda entablar una acción judicial en el Estado miembro en cuyo territorio esté o haya estado desplazado –que se ha visto posteriormente incorporada en la normativa de los Estados miembros⁷⁸. Un foro especializado que, sin embargo, no se contempla en el Convenio de Lugano II, ni ha sido incorporado en los ordenamientos internos de los países de la AELC⁷⁹.

3.4. FOROS DE ATAQUE DISPONIBLES PARA EL EMPRESARIO EN DEFECTO DE ACUERDO DE SUMISIÓN.

Para finalizar, hay que hacer mención de las posibilidades litigiosas de las que dispone el empresario, en atención a lo establecido en el artículo 20 y que se encuentran limitadas a dos⁸⁰. Claro está, al margen del posible acuerdo de sumisión que se hubiera podido alcanzar con el trabajador, según de lo establecido en el artículo 21 antes expuesto. En todo caso, como primera idea que se deriva de su lectura, sobresale como el foro del lugar de trabajo habitual no se habría incluido entre las alternativas con las que podría contar

76 Téngase en cuenta la reciente Sentencia del TJUE, de 19 de diciembre de 2019, en el Asunto C-16/18, *Dobersberger* (ECLI:EU:C:2019:1110).

77 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). Esta Directiva ha contado con modificaciones posteriores que, sin embargo, no han incidido en las soluciones de Derecho Internacional privado que ha incorporado, siendo la más reciente la Directiva (UE) 2018/957, que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (*DO* núm. L 173, de 9.7.2018).

78 Pocar, F. (2009), “Informe explicativo”, *cit.*, p. 23. En el caso español, 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). Una Ley que se ha actualizado por virtud del Real Decreto Legislativo 9/2017, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre desplazamiento de trabajadores (*BOE* núm. 126, de 27 de mayo de 2017), aunque sin tener en cuenta la existencia del Convenio de Lugano II, dejando intacta la referencia al Convenio de 1988. Vid. Palao Moreno, G. (2000). 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, pp. 43-62.

79 Como se prevé en el Protocolo N° 3, en su primer y tercer párrafos del Convenio de Lugano II. Vid. Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Art. 19. En Oetiker, Ch. y Weibel, Th. (Eds.). *cit.*, pp. 433-439, p. 437.

80 Müller, Th. (2011). Art. 20. En Dasser, F. y Oberhammer, P. (Eds.). *cit.*, pp. 348-353, p. 349.

el empleador. Entre otros motivos, debido a que a partir de este criterio se podría llegar a favorecer un posible *fórum actoris*, potencialmente beneficiosos para el empresario y que encajaría mal con la función protectora que informa al sistema de normas de competencia judicial en esta materia⁸¹. Hechas estas precisiones y por lo que respecta a los foros de ataque para el empresario previstos en el artículo 20, cabe hacer mención de:

a) En primer lugar, según contempla su apartado 1º, el empresario podrá demandar al trabajador ante los tribunales del Estado donde éste último tuviera su domicilio. Un criterio tradicional –basado en el principio “*actor sequitur fórum rei*”- que posee un claro objetivo tuitivo –al ser previsible y cercano para el trabajador-⁸², que se va a fijar en el momento de la presentación de la demanda⁸³.

b) En segundo lugar, en atención a lo previsto en su apartado 2º), el empresario igualmente cuenta con un foro de conexión procesal que le permitiría presentar una reconvencción, ante los órganos jurisdiccionales que estuvieren conociendo de una demanda inicial presentada por el trabajador en atención a los criterios de competencia judicial establecidos en los artículos que componen la sección 5ª, Título II ya examinados⁸⁴. Nos encontraríamos, por lo tanto, ante un foro eficiente y basado en un principio de economía procesal, que –a pesar de que contaría con una formulación neutra- igualmente podría llegar a beneficiar a los intereses del trabajador⁸⁵.

4. VALORACIÓN FINAL

La Sentencia del TJUE, de 11 de abril de 2019, en el Asunto C-603/17, *Bosworth y Hurley* ofrece una excelente posibilidad para examinar el tratamiento que recibe la cuestión de la interpretación de la materia de los contratos individuales de trabajo, con el objetivo de determinar la competencia judicial internacional en estos supuestos en virtud de las disposiciones contenidas en la Sección 5ª, Título II, artículos 18 a 21 del Convenio de Lugano II, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. Y ello, no sólo por ser la primera vez que se enfrenta el Alto Tribunal europeo a este asunto, sino también porque tales preceptos han despertado un escaso interés en la doctrina; a pesar de la destaca y creciente jurisprudencia tanto

81 Pocar, F. (2009). “Informe explicativo”, *cit.*, p. 23.

82 Bonomi, A. (2011). “Art. 20”. En Bucher, A. (Ed.). *cit.*, pp. 1919-1920, p. 1919. Crítico con esta posibilidad, Todolí Signes, A. (2016). La competencia judicial internacional del contrato de trabajo. *Revista de Información Laboral*, 1, pp. 1-16, p. 16 (edición electrónica).

83 Müller, Th. (2011). Art. 20. *cit.*, p. 350.

84 Pocar, F. (2009). “Informe explicativo”, *cit.*, 23. Sobre el mismo, la STJUE, de 21 de junio de 2018, en el asunto C-1/17, *Petronas Lubricants Italy* (ECLI:EU:C:2018:478).

85 Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Art. 20. En Oetiker, Ch. y Weibel, Th. (Eds.). *cit.*, pp. 440-443, p. 442.

nacional como relacionada con la emitida por el TJUE –en este último caso, hasta fecha, al respecto del Reglamento de Bruselas I bis-.

En este sentido, si algo destaca de la decisión en el Asunto *Bosworth y Hurley* es el respeto a al tenor de los preceptos homólogos del instrumento del que es “paralelo” –el Reglamento Bruselas I, precedente del actual I bis-, así como de la labor intensa interpretadora llevada a cabo por el TJUE. El resultado, sin embargo y con un loable apoyo en los criterios emitidos por el Alto Tribunal europeo en relación con los instrumentos que componen el “sistema de Bruselas”, fue la exclusión de esta relación de la categoría de los contratos individuales de trabajo; implicando la imposibilidad para los demandantes de acudir a los foros de protección previsto en el Convenio de Lugano II. Llegados a este punto, no se perdió la oportunidad de analizar las normas de competencia judicial internacional en esta particular materia en el contexto del “sistema de Bruselas” y la abundante jurisprudencia emitida por el TJUE. El resultado, lejos de una descripción de los foros que diseña, ha puesto de manifiesto tanto la falta de coordinación normativa entre el Convenio y el vigente Reglamento Bruselas I bis (debido a que se paralelismo se predica del precedente Reglamento), así como la inexistencia de reglas de competencia judicial que permitan flexibilizar el juego casi inevitable del criterio del lugar habitual de trabajo en un medio cada vez más complejo –pensemos en los supuestos de plurilocalización del trabajo o el desplazamiento temporal de los trabajadores-. Una realidad que puede poner el riesgo del principio de protección al trabajador que orienta esta materia. Por consiguiente, no sólo resulta altamente aconsejable superar este desfase por medio de acometer la revisión del actual texto convencional en pos de la conclusión de un Convenio de Lugano *ter*, sino que habría de tenerse en consideración la realidad compleja de la actividad laboral internacional –como la relacionada con los desplazamientos temporales- para que queden cubiertos por medio de un foro especializado y protector para el trabajador en el ámbito también en el marco del “sistema de Lugano”.

REFERENCIAS

Acocella, D. (2011), “Art. 18”, En Schnyder, A.K. (Ed.). *Lugano-Übereinkommen zum internationalen Zivilverhahrensrecht. Kommentar*. Zürich: Dike. pp. 375-386.

Acocella, D. (2011). Art. 21. En Schnyder, A.K. (Ed.). *Lugano-Übereinkommen zum internationalen Zivilverhahrensrecht. Kommentar*. Zürich: Dike. pp. 406-413.

Berasconi, Ch. y Gerber, A. (1993). Der räumlich-persönliche Anwendungsbereich des Lugano-Übereinskommens. *SZIER/ RSDIE*, 1, pp. 39-72.

Bonomi, A. (2011). “Art. 18”, En Bucher, A. (Ed.). *Loi sur le droit international privé. Convention de Lugano*. Basilea: Helbing Lichtenhahn, pp. 1910-1913.

Bonomi, A. (2011). “Art. 19”. En Bucher, A. (Ed.). *Loi sur le droit international privé. Convention de Lugano*. Basilea: Helbing Lichtenhahn, pp. 1913-1919.

Bonomi, A. (2011). “Art. 20”. En Bucher, A. (Ed.). *Loi sur le droit international privé. Convention de Lugano*. Basilea: Helbing Lichtenhahn, pp. 1919-1923.

Bonomi, A. (2011). “Art. 20”. En Bucher, A. (Ed.). *Loi sur le droit international privé. Convention de Lugano*. Basilea: Helbing Lichtenhahn, pp. 1919-1920.

Cadet, F. (2013). Le nouveau règlement *Bruxelles I* ou l’itinéraire d’un enfant gate. *Journal de droit international*, 3, pp. 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*, 71 (edición electrónica).

Esplugues Mota, C., Iglesias Buhigues, J.L. y Palao Moreno, G. (2019). *Derecho Internacional privado*. (13ª ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.

Esplugues Mota, C. y Palao Moreno, G. (2016), Article 20. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Brussels I bis Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 534-541.

Esplugues Mota, C. y Palao Moreno, G. (2016), Article 21. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Brussels I bis Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 541-554.

Fotinopoulou 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*, 2, pp. 187-194.

Gaudemet-Tallon, H. (2010). *Compétence et exécution des jugements en Europe*. (4ª ed.). París: L.G.D.J.

Giroud, S. (2017). Lugano Convention. En Basedow, J., Rühl, G., Ferrari, F. y De Miguel Asensio, P. (Eds.), *Encyclopedia of Private International Law*. Cheltenham: Edward Elgar. Vol. 2, pp. 1175-1184.

Giroud, S., Meier, N. y Rodríguez, R. (2014). Le règlement Bruxelles I bis, un modèle pour une nouvelle Convention de Lugano? En Guinchard E. (Dir.), *Le nouveau règlement Bruxelles I bis*. Bruselas: Bruylant, pp. 418-446.

Grusic, U. (2012). Jurisdiction in Employment Matters under Brussels I – A Reassessment. *International and Comparative Law Quarterly*, 61, pp. 91-126.

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. CDT, Vol. 10. Núm. 2, pp. 477-496 (en: www.uc3m.es/cdt).

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 (edición electrónica).

Meier, K. (2012). Auslengunseinheit von LugÜ und EuGVVO – unter besonderer Berücksichtigung der Schweizer Beteiligung am Vorabentscheidungsverfahren vor dem EuGH. *SZIER/ RSDIE*, 4, pp. 633-659.

Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Art. 18. En Oetiker, Ch. y Weibel, Th. (Eds.). *Lugano-Übereinkommen*. Basilea: Helbing Lichtenhahn. pp. 416-432,

Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Art. 19. En Oetiker, Ch. y Weibel, Th. (Eds.). *Lugano-Übereinkommen*. Basilea: Helbing Lichtenhahn, pp. 433-439.

Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Art. 20. En Oetiker, Ch. y Weibel, Th. (Eds.). *Lugano-Übereinkommen*. Basilea: Helbing Lichtenhahn, pp. 440-443.

Meyer, B. y Stojiljovic, M. (2011). Art. 21. En Oetiker, Ch. y Weibel, Th. (Eds.). *Lugano-Übereinkommen*. Basilea: Helbing Lichtenhahn, pp. 443-446.

Mosconi, F. (2003). La giurisdizione in materia di lavoro nel regolamento (CE)N. 44/2001. *Rivista di diritto internazionale privato e processuale*, pp. 5-28.

Müller, Th. (2011). Art. 18. En Dasser, F. y Oberhammer, P. (Eds.). *Lugano-übereinkommen (LugÜ)*. Berna: Stämpfli, pp. 308-330.

Müller, Th. (2011). Art. 20. En Dasser, F. y Oberhammer, P. (Eds.). *Lugano-übereinkommen (LugÜ)*. Berna: Stämpfli, pp. 348-353, p. 349.

Müller, Th. (2011). Art. 21. En Dasser, F. y Oberhammer, P. (Eds.). *Lugano-übereinkommen (LugÜ)*. Berna: Stämpfli, pp. 354-361, p. 359.

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*, pp. 851-874.

Palao Moreno, G. (2000). 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, pp. 43-62.

Palao Moreno, G. (2000). *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*, pp. 7-32.

Palao Moreno, G. (2017). Article 8. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Rome I Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 577-599, p. 588-590-

Papeil, A.-S. (2011). La divergence d'interprétation d'une convention de droit international privé ¿constitue-t-ell une violation d'un traité? Le cas particulier de la Convention de Lugano. *SZIER/ RSDIE*, 3, pp. 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, 1-56.

Queirolo, I. (2012). Prorrogation of Jurisdiction in the Proposal for a Recast of the Brussels I Regulation. En Pocar, F., Viarengo, I. y Villata, F.C. (Ed.s). *Recasting Brussels I*. Milán: Cedam. pp. 183-198.

Roggeron, P. (2016) Article 1. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Brussels I bis Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 53-83

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*. (4ª ed.). Padua: Cedam, 2015.

Todolí Signes, A. (2016). La competencia judicial internacional del contrato de trabajo. *Revista de Información Laboral*, 1, pp. 1-16 (edición electrónica).

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, pp. 1-15 (edición electrónica).

Vlas, P. (2016), Article 6. En Magnus, U. y Mankowski, P. (Eds.). *Brussels I bis Regulation*. Colonia: Otto Schmidt, pp. 115-120.

Wagner, R. y Janzen, U. (2007). Das Lugano-Übereinkommen vom 30-10-2007. *IPrax*, 4, pp. 298-310.

Zabalo Escudero, M.E. (1986). La competencia judicial internacional de los tribunales españoles en materia de contrato de trabajo (El artículo 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985). *Revista Española de Derecho Internacional*, pp. 613-629.