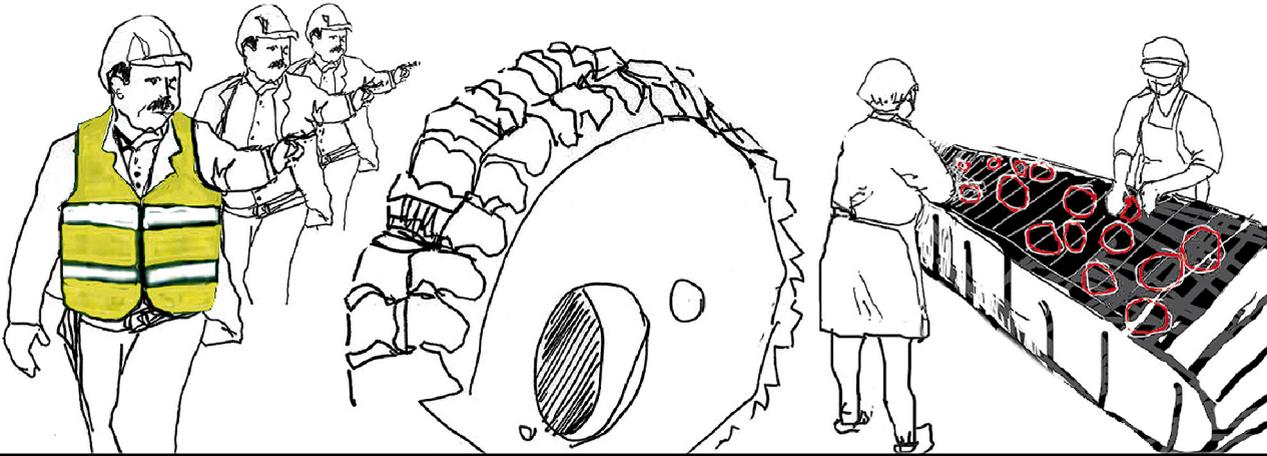


# DERECHO LABORAL



## Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales

La conversión del Convenio de Bruselas y del  
Convenio de Roma en Reglamentos comunitarios

M<sup>a</sup> José Serrano García

*Profesora de la Universidad Complutense de Madrid*



## COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL

### TÍTULOS PUBLICADOS

- Normas laborales y contratos colectivos**, *Jesús Lahera Forteza* (2008).
- Estrategias empresariales y extinción colectiva de los contratos de trabajo**, *Milagros Alonso Bravo* (2008).
- El despido objetivo por necesidades de la empresa**, *Lucía Martín Rivera* (2008).
- La consideración conjunta de las contingencias y el principio de igualdad (en el Sistema español de Seguridad Social)**, *Antonio José Piñeyroa de la Fuente* (2008).
- Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva**, *Azucena Escudero Prieto* (2009).
- Despido y protección social del enfermo bipolar. (Una contribución al estudio del impacto de la enfermedad mental en la relación de trabajo)**, *Alberto Valdés Alonso* (2009).
- El precontrato de trabajo**, *Lourdes Mella Méndez* (2010).
- Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva**, *Fernando Valdés Dal-Ré* (2010).
- La reforma del mercado de trabajo de 2010**, *Fernando Valdés Dal-Re y Elías González-Posada Martínez (Directores)*, *Alberto Valdés Alonso (Coord.)* (2011).
- Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales. La conversión del Convenio de Bruselas y del Convenio de Roma en Reglamentos comunitarios**, *M<sup>a</sup> José Serrano García* (2011).

**COLECCIÓN DE DERECHO LABORAL**

Director: FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

Catedrático de Derecho de Trabajo  
Universidad Complutense de Madrid

**COMPETENCIA JUDICIAL Y LEY APLICABLE  
EN EL ÁMBITO DE LOS CONTRATOS  
DE TRABAJO INTERNACIONALES**

**La conversión del Convenio de Bruselas y del  
Convenio de Roma en Reglamentos comunitarios**

M<sup>a</sup> JOSÉ SERRANO GARCÍA

*Profesora de la Universidad Complutense de Madrid*



Madrid, 2011

© Editorial Reus, S. A.  
Fernández de los Ríos, 31 – 28015 Madrid  
Tfno: (34) 91 521 36 19 – (34) 91 522 30 54  
Fax: (34) 91 445 11 26  
E-mail: reus@editorialreus.es  
<http://www.editorialreus.es>

1.ª edición REUS, S.A. (2011)  
ISBN: 978-84-290-1663-5  
Depósito Legal: Z. 2892-11  
Diseño de portada: María Lapor  
Impreso en España  
Printed in Spain

Imprime: Talleres Editoriales Cometa, S. A.  
Ctra. Castellón, Km. 3,400 – 50013 Zaragoza

Ni Editorial Reus, ni los Directores de Colección de ésta, responden del contenido de los textos impresos, cuya originalidad garantizan los autores de los mismos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización expresa de Editorial Reus, salvo excepción prevista por la ley.

Fotocopiar o reproducir ilegalmente la presente obra es un delito castigado con cárcel en el vigente Código penal español.

*Juntos caminamos largo o poco tiempo,  
según queramos ver.  
Ahora, que no estáis,  
seguís viviendo en mi corazón  
y, desde allí, iluminando mi vida.*



## ABREVIATURAS

AS	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi Social
ATC	Auto del Tribunal Constitucional
BOE	Boletín Oficial del Estado
CB	Convenio de Bruselas
CC	Código Civil
CE	Comunidad Europea
Coord./coords.	Coordinador/coordinadores
CR	Convenio de Roma
DA	Disposición Adicional
Dir.	Director
DOCE/DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ET	Estatuto de los Trabajadores
FJ/FFJJ	Fundamento Jurídico/Fundamentos Jurídicos
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
JUR	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi
LEC/LECiv	Ley de Enjuiciamiento Civil
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
LPL	Ley de Procedimiento Laboral
NJ	Referencia Sentencia del Hooqe Rad neerlandés
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
Regl.	Reglamento
RJ	Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional
STC/SSTC	Sentencia del Tribunal Constitucional/Sentencias del Tribunal Constitucional

STJCE/SSTJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas/Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (hoy, Tribunal de Justicia de la Unión Europea)
STS/SSTS	Sentencia del Tribunal Supremo/Sentencias del Tribunal Supremo
STSJ/SSTSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia/Sentencias del Tribunal Superior de Justicia
TCE	Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
Vol.	volumen

## **PUBLICACIONES JURÍDICAS**

AC	Aranzadi Civil
AD	Anales de Derecho
AJA	Actualidad Jurídica Aranzadi
AL	Revista Actualidad Laboral
AS	Aranzadi Social
CDT	Cuadernos de Derecho Transnacional
DLL	Diario La Ley
RDCE	Revista de Derecho Comunitario Europeo
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo
RIT	Revista Internacional del Trabajo
RJC	Revista Jurídica de Catalunya
RJCL	Revista Jurídica de Castilla y León
RL	Revista Relaciones Laborales
RTSS (CEF)	Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)

**PRIMERA PARTE**  
**LA DETERMINACIÓN DE LA**  
**COMPETENCIA JUDICIAL**  
**INTERNACIONAL**



# CAPÍTULO I

## LA GLOBALIZACIÓN, LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y LAS NORMAS DE CONFLICTO

### 1. LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA GLOBALIZACIÓN, LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y LA CRECIENTE IMPORTANCIA DE LAS NORMAS DE CONFLICTO

#### 1.1. Las manifestaciones de la globalización y de la descentralización productiva

Cuando un nacional simplemente trabaja y reside en el mismo país en el que ha suscrito un contrato de trabajo y está establecido el empresario, no hay duda alguna de que los aspectos laborales de la relación contractual quedan sujetos a la ley de ese país y a la competencia de sus órganos judiciales<sup>1</sup>. Sin embargo, cuando estos presupuestos no están presentes, se hace necesaria la intervención del Derecho internacional privado y se alteran algunas de las bases tradicionales del Derecho del trabajo, en la medida en la que es el resultado de una elaboración paulatina inicialmente llevada a cabo en el ámbito nacional, a la vez que se iban desarrollando las organizaciones productivas como entes unitarios que realizaban sus actividades exclusivamente dentro de un determinado Estado<sup>2</sup>.

Ahora bien, actualmente, estamos ubicados en un mundo en el que existen mercados regionales, una reducción o una eliminación de muchas barreras de Derecho público —como ciertos toques de importaciones, de

---

<sup>1</sup> ABARCA JUNCO, GÓMEZ JENE, GUZMÁN ZAPATER, MIRALLES SANGRO y PÉREZ VERA (2008, vol. II, 403).

<sup>2</sup> MORIN (2005, 5).

exportaciones y de aranceles— y un progreso tecnológico que facilita a las personas, con independencia de la distancia que las separe, relacionarse con otros sujetos, a través de diferentes mecanismos, entre los que ocupan un lugar destacado los vinculados a internet<sup>3</sup>. De modo que las fronteras físicas y geográficas, en tiempos pasados generadoras de difíciles obstáculos, se han difuminado, el capital se mueve con casi total libertad entre distintos territorios y es seguido por las actividades comerciales y empresariales<sup>4</sup>. Todo ello ha dado lugar a un notable incremento de la actividad internacional de las empresas, de los desplazamientos internacionales de los trabajadores y, asimismo, ha favorecido el nacimiento de nuevas formas de trabajo, como el ciberempleo o el teletrabajo<sup>5</sup>. De modo que el incremento numérico y cualitativo de los intercambios económicos y sociales entre países se produce, en idéntica proporción que el aumento de la tendencia de los trabajadores y de los empresarios a extender sus actividades más allá de las fronteras nacionales.

Hace algunos años, la escasa implantación de los empresarios en el extranjero se llevaba a cabo, fundamentalmente a través de la constitución de nuevas empresas en el país de destino, porque esa era la única vía posible de establecerse en dicho país, o bien porque pretendían que sus empresas no tuvieran la consideración de inversión extranjera y, derivadamente, acceder al ejercicio de la actividad empresarial, en condiciones de igualdad con aquellos empleadores que se habían gestado dentro de las fronteras del Estado de acogida<sup>6</sup>. Ahora bien, junto a este fenómeno, con el paso del tiempo, paulatinamente ha ido produciéndose un aumento de la frecuencia de otros fenómenos de naturaleza muy distinta, como las sucesiones de empresas que sobrepasan las fronteras de un Estado, la formación de empresas o de grupos empresariales multinacionales, el traslado de las empresas o de parte de su producción a otros países, la constitución de centros de trabajo en esas otras zonas y, en general, el incremento de complicados fenómenos de colaboración empresarial, como las franquicias, realizados a nivel internacional.

Por otro lado, cada día, es más habitual la movilidad de mano de obra que se realiza, al objeto de atender a una petición empresarial capaz de modificar una relación de trabajo preexistente y basada en la circunstancia

---

<sup>3</sup> CALVO CARAVACA y CARRASCOSA GONZÁLEZ (2008-1, vol. I, 23).

<sup>4</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑI (2006, 21).

<sup>5</sup> ABARCA JUNCO, GÓMEZ JENE, GUZMÁN ZAPATER, MIRALLES SANGRO y PÉREZ VERA (2008, vol. I, 35).

<sup>6</sup> SERRANO OLIVARES (2000, 27).

de que el empleador pasa a prestar servicios en otros Estados, o traslada toda su actividad a tales territorios. En este orden de ideas, no se puede dejar de lado que los vínculos laborales, desde un punto de vista sociológico, generan relaciones de poder en las que la posición más fuerte es la ocupada por los empresarios; y, asimismo, que los trabajadores pueden tener un temor fundado a perder su empleo, si no atienden al requerimiento empresarial. Además, así como la operatividad de este tipo de desplazamientos, en anteriores décadas, se reducía prácticamente a los trabajos cualificados o especializados —como los propios del personal técnico y directivo— y a ciertos tipos de trabajadores sometidos a una relación laboral de carácter especial —como los representantes de comercio, los artistas o los futbolistas—, hoy en día, se observa un impulso de los movimientos de los empleados no cualificados, que son los que poseen un menor poder de negociación. Y, al margen de lo anterior, debe tenerse en cuenta la movilidad de la que tradicionalmente han venido siendo protagonistas los trabajadores; es decir, la que tiene origen, en la necesidad de buscar un empleo o de responder a una oferta previa de un puesto de trabajo. Dentro de ella, ha de destacarse la justificada en la creciente emigración de trabajadores procedentes de países en vías de desarrollo y de distintas culturas, hacia los países desarrollados<sup>7</sup>.

Estos fenómenos de movilización de empresas y de mano de obra se encuentran detrás del incremento progresivo del número de contratos de trabajo internacionales y, lógicamente, del que corresponde a los litigios relacionados con tales vínculos jurídicos. En algunos casos, este tipo de litigios puede ser acreedor de una considerable complejidad y poner de manifiesto la existencia de fricciones entre las concepciones jurídicas que proceden de culturas muy diferentes, dejando ver un conflicto de civilizaciones. Todo ello, con la agravante de que la especialidad de la movilidad internacional de la mano de obra deriva de que se encuentra normalmente acompañada de la necesaria inserción del trabajador y de su familia en una comunidad política distinta que, en muchos casos, no reconoce a todos o algunos de los miembros de la familia los mismos derechos laborales y de protección social que a los nacionales. Además, aunque no exista movilidad internacional de mano de obra, los peligros no desaparecen, porque existen situaciones en las que los regímenes jurídicos que corresponden a los países a los que están vinculados los elementos de extranjería del contrato de trabajo otorgan una protección muy diversa a los trabajadores. Siendo esto lo que sucede, entre otros supuestos, cuando

---

<sup>7</sup> FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑI (2006, 212 y ss).

el empleado presta servicios en un país del tercer mundo y la sede central de la empresa se encuentra en un país desarrollado.

Para atender a estas situaciones y a cualquier otra que se pueda presentar en la realidad, ha de acudirse a las normas de conflicto, que son las encargadas de determinar los órganos judiciales que deben solucionar los litigios que afectan a los contratos internacionales, de individualizar la ley que ha de aplicárseles y de resolver los problemas que nacen en aquellos casos en los que la resolución que contiene la respuesta judicial debe ser ejecutada en el extranjero. En el presente estudio, a pesar de que desde un punto de vista técnico no sea exacta, en aras de una mayor brevedad, en ocasiones, se utiliza la expresión competencia judicial internacional, al igual que lo hace el legislador español (arts. 36 y siguientes LEC), para identificar la extensión y límites de la jurisdicción de los Estados y, muy especialmente, de los órganos judiciales españoles, en los asuntos en los que están presentes elementos de extranjería. Si bien, realmente, los órganos judiciales de un concreto Estado carecen de jurisdicción, fuera del territorio del dicho Estado; es decir, carecen de competencia judicial internacional, entendida en sentido estricto<sup>8</sup>.

## **1.2. Las consecuencias de la globalización y de la descentralización productiva**

La globalización y la descentralización productiva facilitan a las empresas su movilidad por todo el planeta y, consecuentemente, les permiten generar empleo y beneficios económicos, en zonas en las que no existían. Por ello, hay quien ve a ambos fenómenos positivamente y afirma que producen un crecimiento económico favorecedor de la difusión y de la generalización del bienestar. Ahora bien, también pueden provocar modificaciones de peso en las condiciones laborales de los contratos de trabajo preexistentes no queridas por los empleados. Y, lo que tiene particular importancia, traen a un primer plano el problema del *dumping* social; es decir, el peligro de que se produzca una competencia a la baja, en cuanto a las condiciones de trabajo y de protección social, entre diferentes Estados. En este orden de ideas, no se puede dejar de lado que el trabajo asalariado, desde un punto de vista estrictamente económico, es uno de los factores de producción que influye en la competitividad de las empresas, ya que también lo hace sobre la calidad y el precio de los productos y de los servicios ofrecidos por una economía.

---

<sup>8</sup> RIVAS VALLEJO (2007, 557 y ss).

En la práctica, es elevado el número de empresarios que se aprovechan de imposiciones sociales, laborales, de Seguridad Social y fiscales de un determinado país, con la única finalidad de obtener unos costes laborales más bajos y, en sentido inverso, mayores beneficios. A día de hoy, en los Estados desarrollados, la globalización se encuentra acompañada de una destrucción de empleo, de una reducción o estancamiento de los salarios y de un aumento de la dispersión salarial. En estos países, los empleos industriales están siendo destruidos, por la competencia de los nuevos países industrializados, particularmente por la de los asiáticos. Además, en el específico ámbito de la Unión Europea, también se puede poner de manifiesto el *dumping* social, tras la ampliación hacia Europa central y oriental, debido a que los menores salarios y los niveles de cualificación de la fuerza de trabajo de estas regiones favorecen el desplazamiento de las inversiones, desde el antiguo núcleo de la Unión Europea, hacia el este, con el posible agravamiento de los problemas de desempleo en Europa<sup>9</sup>. A todo lo anterior ha de sumarse que en aquellas zonas en las que la globalización ha generado empleo, también ha permitido la explotación laboral de los niños, la perpetuación de las peores condiciones laborales y de protección social de los trabajadores, la reducción de los derechos colectivos —con objeto de evitar presiones sindicales—, el aumento o, como poco, el mantenimiento de la siniestralidad laboral y la degradación del medio ambiente<sup>10</sup>. En último término, la globalización puede producir un incremento de las desigualdades a escala mundial, debido a que la intensificación de la competencia mundial puede ejercer suficiente presión como para que se produzcan mermas de los salarios y de las normas sociales y de trabajo<sup>11</sup>.

Por otro lado, la descentralización productiva internacional, indisolublemente unida a la globalización y a sus efectos, pone en tela de juicio algunas de las bases sobre las que el Derecho del trabajo aprehendió, primero, las relaciones laborales individuales en la empresa y, luego, amparó las relaciones colectivas. Y ello, porque ha dado lugar a un nuevo tipo de empresario, alejado del empresario tradicional sobre el que se ha venido

---

<sup>9</sup> FUJII y RUESGA (2004, 19 y ss).

<sup>10</sup> CARRASCOSA GONZÁLEZ y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO (1996, 1336 y 1337).

<sup>11</sup> Incluso, se ha considerado que puede producir la reducción del papel garantista del Estado y una represión de la actividad sindical, en pequeñas o medianas empresas, sobre todo, en aquellos llamados nuevos sectores de la economía. Sobre esta materia, *vid.* FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑI (2006, 213).

construyendo la normativa laboral<sup>12</sup>. Así, algunos fenómenos de colaboración empresarial están planteando importantes interrogantes, respecto al tradicional carácter bilateral del contrato de trabajo; y pueden tener un reflejo inmediato, en la determinación del ámbito material de las normas de conflicto relacionadas con los vínculos jurídicos laborales.

### **1.3. La respuesta de las normas de conflicto. El papel de los órganos judiciales**

La mundialización es un fenómeno imparable, contra el que no se puede luchar. Lo que sí se puede, y se debe hacer, es utilizar instrumentos capaces de impedir sus consecuencias perversas, garantizando la coexistencia pacífica de la libertad de empresa y la tutela de los derechos de los trabajadores.

A lo largo del tiempo, las normas de conflicto han mejorado su contenido, con el deseo de evitar el *forum shopping* y la elección de la normativa aplicable basada en el simple interés de las partes —en el ámbito de las relaciones laborales, fundamentalmente en el único interés del empresario—. No obstante, a pesar del esfuerzo y de los indiscutibles avances realizados por el legislador, especialmente, el comunitario, estas normas siguen teniendo una serie de deficiencias originarias que dificultan la búsqueda de la solución de los conflictos que afectan a los tradicionales contratos de trabajo internacionales, que son básicamente los relacionados con la exclusiva movilidad geográfica de la mano de obra. Pero también poseen unas deficiencias sobrevenidas, causadas por su incapacidad para dar una respuesta adecuada a las nuevas formas de colaboración empresarial y, en general, a los nuevos problemas laborales vinculados a la imparable internacionalización de la economía y a la deslocalización de empresas. Esta situación otorga un especial protagonismo a los órganos judiciales, puesto que deja en sus manos la solución de muchas de las cuestiones jurídicas que inciden en los contratos de trabajo internacionales y, en sentido inverso, constituye la causa de que, en ocasiones y, muy especialmente, en el ámbito comunitario, su doctrina haya servido de modelo al creador del Derecho.

No obstante, con relativa frecuencia, los órganos judiciales no dan una solución clara y acertada a las dificultades prácticas derivadas de la articulación de las normas de conflictos. En primer lugar, debido a que se enfrentan a un fenómeno que engloba situaciones muy diferentes, que

---

<sup>12</sup> MORIN (2005, 11).

se escapa de los parámetros que tradicionalmente han venido utilizando y que, además, puede obligarles a combinar el análisis de normas que pertenecen a diversas ramas del Derecho. En segundo lugar, a causa de que no siempre conocen suficientemente estas normas, no sólo porque es factible que estén situadas en un sector del Derecho en el que no se encuentran especializados —como es el Derecho mercantil, en el caso de los juzgados de lo social—, sino también debido a que pertenecen al Derecho internacional, al Derecho supranacional y al Derecho interno de los Estados. Y este último, el Derecho interno, no tiene necesariamente que coincidir con el ordenamiento jurídico interno del país al que pertenezcan los órganos judiciales competentes.

En esta misma dirección, actúa la naturaleza unilateral de las normas internas, dado que puede generar situaciones en las que ningún órgano judicial implicado en el conflicto se declare competente o en las que no resulte aplicable ninguna ley. Y, en sentido inverso, hacer que nazcan conflictos de competencia entre los órganos judiciales de los diversos países implicados y/o dudas en la individualización de la ley aplicable, cuando todos ellos justifican su competencia o el Derecho llamado a resolver el litigio en elementos de conexión distintos, o bien que son definidos de manera diferente por sus normas internas de Derecho internacional privado. Piénsese, por ejemplo, en el supuesto en el que los juzgados y los tribunales españoles declaren su competencia, aplicando el art. 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, con fundamento en que el demandado tiene su domicilio en España; y, sin embargo, los de otro país afirmen su competencia, trayendo a colación que en su territorio está situado el lugar de prestación de servicios o el de celebración del contrato, porque su legislador interno ha concedido a tales circunstancias la naturaleza de elemento de conexión capaz de determinar la competencia judicial internacional. Además, si resultan competentes los juzgados y tribunales españoles, la articulación de las normas de conflicto puede llevarles a aplicar el Derecho de otro Estado y, con él, reglas a las que probablemente nunca —o muy pocas veces— se habrán enfrentado. En caso contrario, si finalmente la competencia se atribuye a los órganos judiciales de otro país, puede suceder que las reglas de conflicto les obliguen a aplicar nuestro Derecho interno; y si esta labor, en ocasiones, resulta ya bastante complicada para nuestros juzgados y tribunales, lógicamente, lo será más, para aquellos que forman parte de la jurisdicción de otro Estado.

En último término, las insuficiencias y los importantes problemas jurídicos que se encuentran unidos a las normas de conflicto vigentes hacen que, muy frecuentemente, los protagonistas de los contratos de trabajo

desistan de ejercitar sus derechos ante los tribunales. Por otro lado, los órganos judiciales españoles, cuando se les ha planteado un litigio relacionado con un contrato de trabajo internacional, en muchas ocasiones, ante el silencio de las partes, han abordado directamente el problema del Derecho aplicable, obviando el correspondiente a la competencia judicial internacional, ya que han presumido que eran los que debían resolver la controversia. No obstante, cada vez, son más numerosos los casos en los que a pesar de que las partes no la cuestionen, analizan su aptitud para resolver los litigios internacionales, porque son conscientes de que nos encontramos ante una cuestión de orden público<sup>13</sup>.

## **2. LA TRIPLICIDAD DE LOS SISTEMAS NORMATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS ÓRGANOS JUDICIALES COMPETENTES Y EL DERECHO APLICABLE**

El juez al que se somete el conocimiento de un litigio que afecta a un contrato de trabajo internacional debe valorar, si tiene o no atribuida competencia judicial internacional para resolverlo, aunque este tema no se haya planteado por los litigantes, tan pronto como advierta su posible falta de competencia, en cualquier momento del proceso y con audiencia de las partes y del Ministerio Fiscal (art. 38 LEC).

Para resolver este extremo, los órganos judiciales deben tener en cuenta que puede intervenir el Derecho comunitario, el Derecho internacional en sentido estricto y el Derecho interno, puesto que todos ellos tienen normas de conflicto llamadas a individualizar la competencia judicial internacional. La entrada en juego de cada uno de estos sistemas normativos se encuentra sometida a los principios de primacía del Derecho comunitario, de jerarquía y de competencia; y se realiza, partiendo de la delimitación de sus respectivos ámbitos de aplicación y de las cláusulas de compatibilidad recogidas, normalmente, en los propios textos institucionales y convencionales<sup>14</sup>. Por ello, en primer lugar, los órganos judiciales deben acudir al Derecho supranacional; en segundo lugar, si la

---

<sup>13</sup> Entre otras muchas, STS, Sala 4.<sup>a</sup>, de 20 de julio de 2007 [RJ 2007, 69, 61]; y STC 140/2006, de 8 de mayo. También, *vid.* RIVAS VALLEJO (1995, 556 y 557) y CASADO ABARQUERO (2008, 80).

<sup>14</sup> SABIDO RODRÍGUEZ (2008, 65) y STSJ de Cataluña, Sala 4.<sup>a</sup>, de 26 de marzo de 2010 [JUR 2010, 259817].

# SUMARIO

<b>PRIMERA PARTE. LA DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIAL JUDICIAL INTERNACIONAL .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO I. LA GLOBALIZACIÓN, LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA Y LAS NORMAS DE CONFLICTO .....</b>	<b>11</b>
1. La relación existente entre la globalización, la descentralización productiva y la creciente importancia de las normas de conflicto .....	11
1.1. Las manifestaciones de la globalización y de la descentralización productiva .....	11
1.2. Las consecuencias de la globalización y de la descentralización productiva .....	14
1.3. La respuesta de las normas de conflicto. El papel de los órganos judiciales .....	16
2. La triplicidad de los sistemas normativos que intervienen en la individualización de los órganos judiciales competentes y el Derecho aplicable ....	18
<b>CAPÍTULO II. EL DERECHO COMUNITARIO .....</b>	<b>21</b>
1. El tránsito del Convenio de Bruselas al Reglamento CE 44/2001 .....	21
1.1. El Convenio de Bruselas .....	21
1.1.1. Las razones que justificaron su elaboración.....	21
1.1.2. Una descripción general del régimen al que están sujetos los contratos de trabajo.....	23
1.2. El Reglamento Bruselas I.....	25
1.2.1. La conversión del Convenio de Bruselas en una norma comunitaria .....	25
1.2.2. Una descripción general del régimen al que están sujetos los contratos de trabajo. Los avances y las deficiencias del sistema .....	27
1.2.3. La quiebra parcial de la uniformidad de las reglas de conflicto. La relación que mantiene el Reglamento Bruselas I con otras normas supranacionales e internacionales .....	30
2. El ámbito material del Reglamento Bruselas I.....	33
2.1. El contrato de trabajo internacional .....	33
2.1.1. La inclusión del contrato de trabajo en el seno de la expresión normativa « <i>materia civil y mercantil</i> » .....	33
2.1.2. El concepto de contrato de trabajo .....	35

2.1.3. La identidad del concepto de contrato de trabajo manejado por las normas europeas encargadas de determinar la competencia judicial internacional y la ley aplicable .....	38
2.1.4. La naturaleza internacional del contrato de trabajo .....	39
2.2. La magnitud real de la expresión normativa « <i>materia de contratos individuales de trabajo</i> » .....	42
2.2.1. Las relaciones individuales de trabajo .....	42
2.2.2. Algunos aspectos de la vertiente colectiva del Derecho del trabajo.....	45
a) Los conflictos colectivos de trabajo y las medidas de conflicto colectivo .....	45
b) Materias sujetas a normas especiales.....	47
2.2.3. La exclusión de la Seguridad Social y de las cuestiones administrativas .....	49
3. La determinación de la competencia judicial internacional .....	52
3.1. El domicilio del empresario .....	42
3.1.1. El valor del domicilio del empresario y de los establecimientos secundarios como presupuestos de la aplicación del Reglamento Bruselas I.....	42
3.1.2. Los foros vinculados a ambas circunstancias .....	54
3.1.3. Los conceptos de domicilio, sucursal, agencia y establecimiento .....	58
3.2. El foro del lugar de la prestación de servicios.....	61
3.2.1. El trabajo desarrollado habitualmente en unas mismas condiciones territoriales.....	61
3.2.2. El desplazamiento de trabajadores y su incidencia en la competencia judicial internacional .....	66
3.3. El foro del lugar del establecimiento que emplea al trabajador.....	68
3.3.1. El significado de la expresión normativa « <i>establecimiento que hubiere empleado al trabajador</i> » .....	68
3.3.2. Algunos supuestos en los que es especialmente difícil localizar el lugar de la celebración del contrato .....	70
3.4. Los acuerdos de las partes destinados a individualizar los órganos judiciales competentes.....	71
3.4.1. El origen del régimen jurídico aplicable a los contratos de trabajo .....	71
3.4.2. La forma en la que ha de manifestarse el acuerdo de voluntades .....	72
3.5. La jurisprudencia europea que se ha enfrentado a la aplicación de las normas de competencia ubicadas fuera de la Sección 5. <sup>a</sup> del Capítulo I del Reglamento Bruselas I.....	76
<b>CAPÍTULO III. El ordenamiento jurídico interno.....</b>	<b>81</b>
1. La Ley Orgánica del Poder Judicial .....	81
1.1. El nacimiento de las normas internas encargadas de regular la competencia judicial internacional.....	81

1.2. Las diferencias básicas que existen entre el art. 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Reglamento Bruselas I .....	82
2. Los elementos de conexión previstos en el primer apartado del art. 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.....	86
2.1. Las consecuencias derivadas de su carácter alternativo .....	86
2.2. El lugar de la prestación de servicios .....	88
2.3. El lugar de la celebración del contrato y de la recepción de la oferta .....	89
2.4. El domicilio del demandado y los establecimientos secundarios....	92
2.5. La nacionalidad.....	93
3. Los elementos de conexión previstos en el segundo apartado del art. 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.....	95
<b>SEGUNDA PARTE. La determinación de la ley aplicable .....</b>	<b>99</b>
<b>CAPÍTULO I. El Derecho Comunitario .....</b>	<b>101</b>
1. El tránsito del Convenio de Roma al Reglamento Roma I.....	101
1.1. El Convenio de Roma .....	101
1.1.1. Las razones que justificaron su elaboración.....	101
1.1.2. Una descripción general del régimen al que están sujetos los contratos de trabajo.....	103
1.1.3. Las debilidades del Convenio de Roma.....	105
1.2. El Reglamento Roma I.....	107
1.2.1. El nuevo engranaje jurídico formado por las normas de conflicto europeas.....	107
1.2.2. La quiebra parcial de la uniformidad de las reglas de conflicto europeas destinadas a determinar la normativa aplicable .....	110
2. El ámbito material del Reglamento Roma I.....	113
2.1. El contrato de trabajo internacional .....	113
2.1.1. La inclusión del contrato de trabajo internacional en el seno de la expresión normativa « <i>materia civil y mercantil</i> ».....	113
2.1.2. El concepto de contrato de trabajo.....	116
2.1.3. La exclusión de los tratos previos .....	119
2.1.4. La normativa aplicable a la capacidad para suscribir un contrato de trabajo.....	120
2.2. La vertiente colectiva del Derecho del Trabajo .....	126
2.2.1. Los sindicatos y las organizaciones de empresarios. Los representantes de los trabajadores .....	126
2.2.2. Los convenios colectivos.....	129
2.2.3. Las medidas de conflicto colectivo .....	131
2.2.4. Los pronunciamientos más recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre los derechos sociales fundamentales .....	134
2.3. La exclusión de la Seguridad Social y de los contratos de seguros	136
3. La determinación de la normativa aplicable.....	138

3.1.El juego de la autonomía de la voluntad de las partes .....	138
3.1.1. Introducción .....	138
3.1.2. Las condiciones de fondo, de capacidad y de consentimiento del acuerdo de voluntades .....	141
3.1.3. La forma en la que ha de manifestarse el acuerdo de voluntades .....	142
3.1.4. La naturaleza de la ley elegida por las partes .....	146
a) La actuación de la voluntad de las partes sobre las normas jurídicas que pertenecen a un ordenamiento jurídico interno.....	146
b) La exclusión de las reglas no jurídicas y de las normas internacionales.....	150
3.1.5. El fraccionamiento temporal de la normativa aplicable .....	153
3.1.6. El fraccionamiento material de la normativa aplicable.....	155
3.1.7. La obligada entrada en juego de las garantías de los trabajadores previstas en ley que resultaría aplicable a falta de elección .....	158
3.1.8. La obligada entrada en juego del Derecho comunitario .....	162
3.2. El lugar de la prestación habitual de servicios .....	164
3.2.1. El trabajo desarrollado habitualmente en unas mismas condiciones territoriales.....	164
3.2.2. El desplazamiento temporal de trabajadores y su incidencia en la normativa aplicable.....	169
3.3. El lugar de la contratación o de la captación del trabajador .....	173
3.3.1. Individualización general.....	173
3.3.2. Algunos supuestos en los que es especialmente difícil localizar el lugar de la celebración del contrato y de la captación del trabajador .....	178
3.4. El lugar que presenta los vínculos más estrechos o manifiestamente más estrechos con el contrato.....	179
3.4.1. El Convenio de Roma. Los vínculos más estrechos .....	179
3.4.2. El Reglamento Roma I. Los vínculos más estrechos y manifiestamente más estrechos.....	183
3.5. La entrada en juego de las normas de policía y del orden público....	187
3.5.1. Delimitación general.....	187
3.5.2. Las leyes de policía que forman parte de la « <i>la ley del foro</i> ». La excepción del orden público internacional .....	190
3.5.3. La aplicación de las leyes de policía de terceros Estados ...	191
<b>CAPÍTULO II. El ordenamiento jurídico interno .....</b>	<b>195</b>
1. La génesis y la decadencia de las normas de conflicto internas .....	195
1.1. El nacimiento de los artículos 10.6 del Código Civil y 1.4 del Estatuto de los Trabajadores .....	195
1.2. Los efectos del Convenio de Roma sobre los artículos 10.6 del Código Civil y 1.4 del Estatuto de los Trabajadores .....	197
2. El régimen contenido en el ordenamiento jurídico interno.....	200

2.1. Los mandatos del Código Civil.....	200
2.2. El art. 1.4 del Estatuto de los Trabajadores .....	201
<b>TERCERA PARTE. LA ALEGACIÓN Y LA PRUEBA DEL DERECHO EXTRANJERO.....</b>	<b>205</b>
<b>CAPÍTULO ÚNICO. EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA ALEGACIÓN Y LA PRUEBA DEL DERECHO EXTRANJERO .....</b>	<b>207</b>
1. La alegación y la prueba del derecho extranjero entre los hechos y las normas jurídicas .....	207
1.1. La primera regulación española .....	207
1.2. La regulación actual .....	209
1.3. La naturaleza híbrida del régimen jurídico de la alegación y la prueba del Derecho extranjero .....	211
2. La introducción de las normas extranjeras en el proceso .....	214
2.1. Los sujetos legitimados .....	214
2.2. Las razones que imposibilitan la aplicación de oficio del Derecho extranjero .....	215
2.3. El trámite procesal en el que los órganos judiciales pueden otorgar a las partes la posibilidad de alegar el Derecho extranjero .....	219
3. La prueba del Derecho extranjero .....	222
3.1. La carga de la prueba .....	222
3.1.1. Una carga compartida por los órganos judiciales y las partes.....	222
3.1.2. El papel atribuido al demandante y al demandado .....	225
3.2. El objeto y los medios de prueba.....	228
4. Las consecuencias de la falta de alegación y/o prueba del Derecho extran- jero.....	229
4.1. Las discrepancias interpretativas.....	229
4.1.1. La diversidad de las respuestas de la doctrina científica ante el silencio del legislador.....	229
4.1.2. El «ir y venir» de la jurisprudencia constitucional y ordi- naria .....	233
4.2. La dualidad de soluciones unida a las circunstancias concurrentes en cada supuesto particular .....	237
4.2.1. La desestimación de la demanda.....	237
4.2.2. La aplicación de otro Derecho extranjero o del Derecho espa- ñol .....	240
4.3. Un análisis particular de la jurisprudencia constitucional y ordi- naria .....	242
4.3.1. Los pronunciamientos más recientes del Tribunal Constitu- cional.....	242
4.3.2. Los pronunciamientos más recientes de la Sala 4. <sup>a</sup> del Tribu- nal Supremo .....	248
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>253</b>

