



Universidad  
de La Laguna  
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2016/2017

Convocatoria: septiembre 2017

## **Contrato de Trabajo Internacional. Especial referencia al contrato de embarque.**

## **The International Employment contract. Special reference to the Boarding contract.**

Realizado por el alumno/a D<sup>a</sup> Patricia Reyes Prado

Tutorizado por el Profesor/a D<sup>a</sup> Olga María Morales Delgado

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Internacional Privado

## ABSTRACT

The rules of Private International Law regulate contracts of employment that got element of foreigners requiring a different regulation than the internal one.

Private International Law is a separated self-system than the rest of the Spanish Juridical System, that seeks to resolve the conflict between Spanish courts and the law applicable in themselves.

In terms of contract of employment there is common to all the legal System of UE, on the basis of the protection of the weak of the contract part (the worker), both in terms of the determination of the international jurisdiction (mainly contained in Brussels I Regulation), as of the applicable labor law (Roma I).

The Community regulation of international job on board of ship contract is an example of the worker subjected to pavilions or flags of convenience.

RESUMEN
<p>Las normas de Derecho Internacional Privado se encargan de regular los contratos de trabajo que contienen algún elemento de extranjería (empresa, trabajador/ra o lugar de prestación de servicios), ya que precisan de un trato distinto a las situaciones privadas internas.</p> <p>El Derecho Internacional Privado es un sistema autónomo y diferenciado del resto del Ordenamiento Jurídico Español. Lo que pretende resolver es, ante litigios vinculados con más de un ordenamiento jurídico, la competencia de los tribunales españoles y la ley aplicable a los mismos.</p> <p>En materia de contrato internacional de trabajo, existe una regulación común a todos los Ordenamiento Jurídicos de la Unión Europea que parten de la protección de la parte débil del contrato (el trabajador); tanto en materia de determinación de la competencia judicial internacional (contenida fundamentalmente en el Reglamento Bruselas I Bis), como del derecho laboral aplicable.</p> <p>La regulación comunitaria del contrato de trabajo a bordo de buque es un ejemplo de la protección del trabajador sometido a los pabellones o banderas de conveniencia.</p>

## INDICE

<b>1. Introducción al Derecho Internacional Privado.....</b>	<b>1</b>
1.1. Objeto del Derecho Internacional Privado.....	4
1.2. Sectores del Derecho Internacional Privado.....	5
1.3. Fuentes del Derecho Internacional Privado.....	8
<b>2. El Derecho Internacional Privada del Trabajo.....</b>	<b>11</b>
2.1. El Objeto del Derecho Internacional Privado.....	11
2.2. Determinación de la <<nacionalidad>> de la empresa.....	12
2.3. El Trabajador Extranjero.....	14
2.4. Lugar de prestación habitual de servicios.....	16
2.5. Contenido y Fuentes del Derecho Internacional Privado del Trabajo.....	19
<b>3. El Contrato Internacional del Trabajo. Competencia Judicial Internacional y Ley Aplicable .....</b>	<b>24</b>
3.1. Concepto de Contrato de Trabajo.....	24
3.2. Determinación de la Competencia Internacional Judicial en materia de contrato de trabajo. Reglamento Bruselas I Bis.....	26
3.2.1. Ámbito de aplicación del Reglamento.....	26
3.2.2. Foros de Competencia Judicial Internacional.....	30
3.3. Ley Aplicable al Contrato de Trabajo. Reglamento Roma I.....	33
<b>4. Contrato de Embarque Internacional.....</b>	<b>39</b>
4.1. Concepto.....	39
4.2. Problemática de los registros abiertos. Pabellones de Conveniencia o Banderas de conveniencia.....	41
4.3. Ley Aplicable al Contrato de Embarque y vínculos más estrechos.....	44
<b>5. Conclusiones.....</b>	<b>48</b>
<b>6. Bibliografía.....</b>	<b>50</b>



Universidad  
de La Laguna

Facultad de Derecho



## **Contrato de Trabajo Internacional. Especial referencia al contrato de embarque internacional.**

### **1. Introducción al Derecho Internacional Privado**

Este Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG) se enmarca en el ámbito de las relaciones laborales internacionales, incorporando una especial referencia al contrato de trabajo a bordo de buque, y tiene por objeto un análisis del régimen jurídico de aplicación al contrato de trabajo internacional conforme a las normas de Derecho Internacional Privado español.

Las relaciones jurídicas de naturaleza laboral y vinculadas a más de un derecho estatal son situaciones privadas internacionales, objeto del Derecho Internacional Privado (en adelante DIPR) que han adquirido al momento actual un gran auge como consecuencia de la globalización y los movimientos migratorios, así como por incidencia en estas situaciones de la actividad de las empresas multinacionales. Pues bien, este incremento de las situaciones internacionales que afectan al mundo jurídico afecta a varios ámbitos materiales cuando confluyen elementos extranjeros (contratación internacional, derecho de familias, responsabilidad extracontractual, sucesiones, etc.)

El Derecho Internacional Privado, en sus distintas especialidades (civil, mercantil y laboral) se va a ocupar de reglamentar estas situaciones privadas internacionales y cuyas principales características veremos a continuación, en un mero intento de aproximación antes de abordar nuestro objeto específico, que será la contratación laboral internacional y una especial referencia al contrato de embarque internacional.

Al hacer referencia al DIPR nos encontramos ante un sector del ordenamiento jurídico estatal, encargado de la reglamentación de las relaciones jurídicas internacionales, esto es, situaciones privadas, porque se presentan entre particulares, personas físicas, pero también personas jurídicas. En este punto conviene precisar que las Administraciones Públicas pueden ser sujetos, personas jurídicas, del tráfico internacional, siempre que actúen como tales particulares o sujetos privados en el tráfico jurídico. Así el Estado puede ser sujeto de relaciones o situaciones privadas

internacionales, pero sólo cuando actúe como particular; interviniendo como cualquier otro sujeto privado, no valiéndose de la potestad de imperio. De ahí que el ámbito material de estas relaciones jurídicas internacionales que constituyen situaciones privadas sea de naturaleza civil, mercantil o laboral, al tratarse de relaciones entre sujetos que actúan como particulares.

Lo que pretende el DIPR es dar respuesta a esas situaciones privadas, que además son internacionales, porque se relacionan con dos o más ordenamientos jurídicos; potencialmente reguladores de las mismas, ya que presentan elementos extranjeros que hacen que su desarrollo trascienda de un único ordenamiento jurídico estatal. No se trata de situaciones privadas internas o vinculadas a un solo Ordenamiento Jurídico estatal (materialmente serían reguladas por el derecho civil, mercantil o laboral de ese Derecho estatal concreto), sino que, por la presencia de elementos extranjeros, con el mismo ámbito material privado, requieren una regulación jurídica diferenciada precisamente por su relación con dos o más Ordenamientos Jurídicos estatales.

A la vista de lo anteriormente expuesto y determinado el objeto genérico de esta disciplina, el DIPR, que son las situaciones privadas internacionales, y antes de analizar su reglamentación, conviene precisar ambos términos sólo apuntados “*privada*” e “*internacional*”, lo que abordaremos en el siguiente epígrafe.

Lo que si conviene señalar en este momento, a efectos de centrar el objeto de estudio jurídico dentro del DIPR, es la denominación “internacional” tanto en la disciplina como en el objeto que reglamenta, y es que esta característica de *internacionalidad* lleva normalmente a confusión, porque a menudo identifica esta disciplina con cuestiones de Derecho Internacional Público, con las que no tiene que ver, ya que no tiene por objeto las relaciones jurídicas entre Estados y Organizaciones Internacionales, ni se trata de un derecho único interestatal.

El DIPR constituye una rama más de cada Ordenamiento jurídico estatal que se ocupa de relaciones jurídicas entre particulares, situaciones privadas, aunque con esa característica de internacionalidad, al no agotar sus efectos dentro de ese ordenamiento jurídico estatal, porque esas relaciones jurídicas por la presencia de elementos

extranjeros están relacionadas con otros derechos estatales, lo que justifica respuestas jurídicas diferenciadas a las situaciones privadas si la misma materia se planteara sin que existieran esos elementos extranjeros. En consecuencia, no existe un único DIPR y en nuestro ámbito territorial se aplicará el DIPR español.

La internacionalidad tampoco tiene que ver con su origen, sino reiteramos con su peculiar objeto, así y dad que como acabamos de señalar el DIPR es una disciplina más de cada ordenamiento jurídico estatal, es producido por un legislador estatal, respondiendo así a unos objetivos y principios fijados por el mismo, sin perjuicio de que por su especial objeto, abunden las fuentes de producción de normas de carácter internacional y, sobre todo, al momento actual, institucional o producidas por el legislador de la Unión Europea (en adelante UE). El legislador estatal, y de este principio participan todas las normas de DIPR sea cual sea su fuente de producción, debe de llevar a cabo la creación de este derecho teniendo en cuenta ciertas limitaciones, ya que, aunque tenga libertad para la creación del mismo, esta se ve delimitada, a consecuencia de la singular naturaleza del DIPR: origen interno y objeto internacional.<sup>1</sup> Además de que la creación de normas debe apoyarse en la Constitución Española, y en todo momento el respeto a los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.

Esta disciplina de cada ordenamiento jurídico estatal puede conceptualizarse desde tres perspectivas diferentes, así desde una concepción *publicista*<sup>2</sup> del mismo, teniendo en cuenta que antiguamente el derecho internacional privado era considerado parte del derecho internacional público; ya que se entiende que resolvía conflictos entre Estados, de ahí su consideración como público. Esta concepción del DIPR fue abandonada poco a poco, ya que los conflictos que este derecho regula no afectan a los Estados Soberanos, es decir, que las relaciones que aquí se resuelven se dan entre sujetos particulares.

---

<sup>1</sup> Vid. Carlos Esplugues Mota, José Luis Iglesias Buhigues y Guiller Palao Moreno, *Derecho Internacional Privado*, 9ª edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015, p. 82-83

<sup>2</sup> Fernández Rozas, J.C. y Sánchez Lorenzo, S.: *Derecho Internacional Privado*, ed. Civitas, Madrid, 2015.



Definiéndolo desde un punto de vista *normativista*<sup>3</sup>, el derecho internacional privado nace del derecho estatal, utilizando mecanismos de remisión; es decir, un derecho que se utiliza para derivar a otro derecho que de solución al conflicto. Se utiliza el Derecho Internacional Privado como puente entre distintos derechos, basándose en normas de aplicación; que establecen cual es del derecho aplicable.

Desde una concepción *objetivista*<sup>4</sup>, por la que se pronuncia la mayor parte de la doctrina y que hemos adoptado en este tfg, lo que define al DIPR es su peculiar objeto que, como ya señalamos anteriormente, son las *situaciones privadas internacionales*.

### 1.1. Objeto del Derecho Internacional Privado

El objeto de cualquier derecho es el << *el conjunto de relaciones sociales que cada derecho regula, en el caso del Derecho Internacional Privado, su objeto son todas aquellas relaciones o situaciones privadas internacionales*>><sup>5</sup>.

Para entender el objeto de este derecho hay que precisar lo que se entiende por situación privada e internacional.

a) Una <<*situación privada*>>, es aquella en la que actúan dos sujetos particulares, o si no lo fuesen por su propia naturaleza, es necesario que actúen como tales particulares; este tipo de relación se produce de manera horizontal, es decir, en una situación de igualdad entre los sujetos intervinientes a la hora de actuar. En ninguno de los casos, los sujetos pueden hacer uso de poderes abusivos, ya que no se utilizan poderes públicos; los sujetos públicos actúan sin potestad de imperio<sup>6</sup>. Es por ello por lo que en el caso que uno de los sujetos actuantes sea el Estado, pasa directamente a actuar como un sujeto particular, desestimando así la actuación del derecho público en cualquier situación privada. Por tanto, las materias <<*privadas*>> objeto del Derecho

<sup>3</sup> Vid. Fernández Rozas, J.C. y Sánchez Lorenzo, S ut supra

<sup>4</sup> Vid. Fernández Rozas, J.C. y Sánchez Lorenzo, S.: Derecho Internacional Privado, ed. Civitas, Madrid, 2015, p.

<sup>5</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y Javier Carrascosa Gléz., *Derecho Internacional Privado, Volumen I*, 16º edición, Comares, Granada, 2016.p. 24

<sup>6</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y Javier Carrascosa Gléz., *Derecho Internacional Privado, Volumen I*, 15º edición, Comares, Granada 2015., pag. 24-25.

Internacional Privado serán las civiles, mercantiles y laborales, que es donde se producen estas relaciones horizontales entre los sujetos intervinientes, sin perjuicio de peculiaridades en cuanto a la posible intervención de una *parte “más débil”*, que requerirá especial protección de las normas de DIPR, en materias como contratos internacionales de consumo o trabajo, entre otras.

b) Además de <<privadas>> ha de tratarse, para ser objeto del Derecho Internacional Privado, de una <<situación>> que viene determinada por la presencia en una situación privada, de algún elemento de extranjería.

La tesis del elemento extranjero <<puro>><sup>7</sup>, se basa en la existencia de un elemento de extranjería dentro de esa relación o situación privada, modelo que mayormente sigue el ordenamiento jurídico español. Basándonos en esta tesis, la existencia de este convierte directamente la relación privada en internacional, y a su vez objeto de resolución por parte del derecho internacional privado.

Este elemento extranjero puede ser de cualquier naturaleza y puede existir uno o más, su cantidad no modifica el fin del mismo: vincular dos o más ordenamientos jurídicos. El elemento de extranjería puede manifestarse en el sujeto de la relación (nacionalidad extranjera, domicilio extranjero); también en el objeto (compra venta de un bien inmueble en París); incluso en la forma (matrimonio celebrado en Italia).

## 1.2. Sectores del contenido del Derecho Internacional Privado

Las normas que integran el contenido del Derecho Internacional Privado corresponden a tres sectores diferenciados en su contenido, ya que en las situaciones privadas internacionales a reglamentar por el DIPR deben contemplarse por el sentido finalista de su objeto específico, dentro del objeto general, de tal manera que habrá que reglamentar que jueces estatales de los dos o más relacionados con el asunto o situación privada son los que pueden conocer del mismo, y que derecho material concreto de estos distintos con los que se relaciona debe aplicarse para resolverlo; también es necesario regular si existe una sentencia extranjera que valor puede otorgarse a la

---

<sup>7</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y Javier Carrascosa Gléz. ut supra p. 27.

misma en otro país. Así las normas de DIPR se clasifican por su contenido en estos tres sectores:

a) *Determinación de la Competencia Judicial Internacional*: un sector del contenido de DIPR, que se ocupa de eliminar lo que se conoce como <<*conflicto de jurisdicciones*>>, *determinando* que Tribunal estatal tiene competencia para conocer de esa situación privada internacional y poder resolverla. Si esa situación privada, por la presencia de elementos extranjeros, está vinculada a varios ordenamientos jurídicos; ¿que tribunal en concreto, de que país, es el competente para conocerla?

Para resolver esta cuestión existen normas diferenciadas de DIPR del sector que denominaremos *Competencia Judicial Internacional*. Estas normas determinan, ante una situación privada internacional y dado que trascienden la esfera de un único ordenamiento jurídico estatal y, por tanto, de una única jurisdicción estatal, si los tribunales estatales en cuestión, en nuestro caso si los tribunales españoles tendrán Competencia Judicial Internacional para conocer de ese litigio internacional.

La configuración de las normas de DIPR, sector de determinación de la Competencia Judicial Internacional, parte de respetar los valores constitucionales. Según los artículos 9.1 y 117.3 de la Constitución Española, los jueces y los tribunales españoles sólo pueden conocer las relaciones, supuestos y litigios internacionales que suceden entre particulares en los casos que específicamente están determinados por las leyes; con ello lo que se refuerza es la seguridad jurídica dentro de este marco de determinación de la competencia judicial internacional. Además, el art.24 de la CE, obliga al derecho internacional privado regular foros usuales y no foros exagerados. Lo que se pretende con esto es que las normas españolas en las situaciones o litigios donde haya contacto con el ordenamiento jurídico español, los interesados puedan acudir a los tribunales españoles y solicitar ante ellos la tutela efectiva de sus derechos e intereses legítimos. De este modo lo que se logra es el derecho de acceso a la justicia.

b) *Determinación del derecho aplicable*: otro sector de normas de DIPR que se ocupa, una vez determinada la competencia de un determinado tribunal estatal, en nuestro caso si tienen competencia los tribunales españoles, de señalar qué ley, que

concreto derecho material, de los relacionados con esa situación privada internacional debe regular el fondo del asunto. Este sector es el conocido como <<*conflicto de leyes*>> entre los ordenamientos jurídicos vinculados a esa situación privada, ¿cuál de ellos es el derecho aplicable?

Para determinar la ley aplicable, las normas de conflicto contienen un punto de conexión, que localiza el derecho aplicable (lugar de prestación de los servicios, ley elegida por las partes, ley de la nacionalidad común de los sujetos, etc.).

Así mismo, este sector se configura atendiendo a los valores constitucionales. Así en este sector el legislador elimina los puntos de conexión discriminatorios, como la nacionalidad del marido o la nacionalidad del padre, en detrimento de la mujer o el hijo. Todos los puntos de las relaciones o situaciones privadas deben de regirse por los principios de la CE y atender a sus valores constitucionales; igualdad entre cónyuges, no discriminación de sexo, etc.

Mediante una norma de conflicto, integrada por ese punto de conexión se procede a la determinación de la ley finalmente aplicable a una determinada situación privada internacional, supuesto, que será el derecho material según la naturaleza del asunto (civil, mercantil o laboral) de un estado X, que se considere adecuado por tener vinculación con la situación en cuestión, consecuencia jurídica; elaborando así reglas de conflicto que buscan la mejor sede o localización del derecho material aplicable. Es necesario que dicha norma de conflicto dirija a la aplicación de la Ley de un país estrechamente vinculado con tal supuesto<sup>8</sup>.

c) *Reconocimiento y ejecución de resoluciones extranjeras*. Nos encontramos ante el tercer sector del contenido del Derecho Internacional Privado, que hace referencia a las normas que determinan el procedimiento y los requisitos para el reconocimiento y ejecución de sentencias o resoluciones extranjeras en otro país.

Este sector también está delimitado por los valores constitucionales, de tal manera que el DIPR, en este sector de normas, tiene también una serie de objetivos en los mismos

---

<sup>8</sup> Vid. Fernández Rozas, J.C y Sánchez Lorenzo, S.: Derecho Internacional Privado. Ed. Civitas, Madrid, 2015.

términos que hemos señalado en los restantes sectores de su contenido. Así, el DIPR debe denegar los efectos legales en España de decisiones extranjeras que desobedezcan los valores constitucionales, como la propiedad privada, el interés del menor, la tutela judicial efectiva, etc., siempre y cuando esas decisiones interfieran en la organización jurídica básica de la sociedad española.

Se debe ofrecer a las personas interesadas las posibilidades de importar con destino España aquellas decisiones públicas extranjeras que ya han resuelto supuestos y litigios entre sujetos particulares de carácter internacional, pues de no hacerse así se les obligaría a litigar en España de nuevo.<sup>9</sup>

### 1.3. Fuentes del Derecho Internacional Privado

El Derecho Internacional Privado se caracteriza por ser una disciplina de producción estatal, pero al mismo tiempo, por su peculiar objeto, fundamentalmente se va a nutrir de normas de producción institucional (Unión Europea) e internacionales. Así para llevar a cabo la reglamentación de estas situaciones privadas internacionales, este derecho cuenta con las siguientes fuentes de producción:

- Normas de origen estatal
- Normas de origen internacional, clasificadas en convencionales o consuetudinarias (lex mercatoria)
- Normas de origen institucional, haciendo referencia al importante elenco normativo producto del legislador comunitario; fenómeno que se conoce como <<la comunitarización o europeización>><sup>10</sup>, del DIPr, dado que el objetivo primordial de la UE pasa a ser, el de reglamentar de forma homogénea las situaciones privadas internacionales, para evitar restricciones a la libre circulación y establecimiento, de tal manera que todos los Estados Miembros de la UE tengan las mismas reglas de DIPR, para determinar el tribunal estatal competente dentro de la UE, para aplicar la misma ley

---

<sup>9</sup> Vid. Fernández Rozas; J.C y Sánchez Lorenzo, S.: *Derecho Internacional Privado*. ed. Civitas, Madrid, 2015.

<sup>10</sup> Vid. art.81.2 TFUE << A los efectos del apartado 1, y en particular cuando resulte necesario para el buen funcionamiento del mercado interior, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptarán, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, medidas para garantizar: 1.el reconocimiento mutuo, entre los Estados miembros, de las resoluciones judiciales y extrajudiciales, así como su ejecución; 2.la notificación y el traslado transfronterizos de documentos judiciales y extrajudiciales; 3.la compatibilidad de las normas aplicables en los Estados miembros en materia de conflictos de leyes y de jurisdicción;4la cooperación en la obtención de pruebas>>

al fondo del asunto independientemente de donde se presente el litigio (aunque los contenidos materiales civiles, mercantiles o laborales, concretos de cada ley estatal luego varíen, pero todos conocen la ley de referencia que se va a aplicar) y para garantizar la libre circulación de sentencias dentro de la UE, de tal manera que dictada por un juez de un Estado Miembro, sea reconocida y ejecutada automáticamente en otro Estado Miembro.

En el orden de primacía de fuentes de producción hay que acudir en primer lugar a los Reglamentos Comunitarios, tales textos proceden del propio legislador de la Unión Europea; También puede utilizar la UE en nuestra materia Directivas que deben ser objeto de transposición por leyes estatales.

A lo largo del tiempo ha evolucionado, llegando abarcar, aparte de cuestiones relativas a la competencia judicial internacional y reconocimiento de resolución extranjera, materias que se abordaban en los primeros Reglamentos para garantizar que todos los jueces estatales aplicaban las mismas reglas de competencia judicial internacional, posibilitando así la libre circulación de sentencias en la Unión Europea; otras cuestiones como la ley aplicable de las obligaciones contractuales y extracontractuales, cuestiones relativas al derecho de familias y sucesiones, etc., abordándose esta unificación comunitaria de DIPR inicialmente por medio de Convenios Internacionales entre los Estados Miembros y posteriormente en base a la cesión de competencia legislativa en virtud del artículo 81 del tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.<sup>11</sup>

Por tanto, en DIPR el legislador estatal de los Estados Miembros de la Unión Europea ha cedido facultades de regular situaciones privadas internacionales directamente al legislador comunitario, al derecho comunitario, que a su vez desplaza las normas estatales e incluso Convenios Internacionales.<sup>12</sup>

En segundo lugar y por jerarquía de fuentes, debemos acudir a las normas de DIPR, contenidas en Convenios Internacionales (aplicables exclusivamente los que no

---

<sup>11</sup> Vid. ut supra contenido del art 81 TFUE

<sup>12</sup> Vid. art 93 CE: <<Mediante ley orgánica se podrá autorizar la celebración de tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución. Corresponde a las Cortes Generales o al Gobierno, según los casos, la garantía del cumplimiento de estos tratados y de las resoluciones emanadas de los organismos internacionales o supranacionales titulares de la cesión.>>

estén desplazados por normas comunitarias) y que desplazan asimismo el DIPR de producción estatal, conforme su configuración constitucional.<sup>13</sup>

El Derecho convencional, es el resultado de una reglamentación concertada entre distintos Estados, a través del denominado principio de cooperación internacional en la realización de la justicia; donde se practicará la negociación y conclusión de estos tratados internacionales en materia de derecho internacional privado. Forman parte de este derecho convencional diferentes tipos normativos, los tratados bilaterales, multilaterales y el derecho uniforme.

- Los Tratados <<*Bilaterales*>>, son los que se conciertan entre dos estados, fundamentan una fácil negociación; se concentran en el sector del reconocimiento y ejecución de sentencias y de celebración procesal entre los Estados.
- Los Tratados <<*Multilaterales*>>, son aquellos que se suscriben entre más de dos Estados, y pueden ser de alcance limitado entre los firmantes; o tratados de efectos <<*erga omnes*>>, esto es que, ratificado para un Estado, por ejemplo, España, se aplican a todas las situaciones privadas internacionales en la materia; es lo que se conoce también como <<*efecto universal o alcance general*>>.

Por último, ante la inexistencia de Reglamentos Comunitarios, Convenios Internacionales, en la materia en cuestión, acudiríamos a las normas producidas por el legislador estatal. En este sentido las normas de DIPR español son competencia exclusiva del Estado Central (no de las CC. AA)<sup>14</sup> y quedan desplazadas si existe Reglamento comunitario en su ámbito de aplicación o Convenio Internacional.

---

<sup>13</sup> Vid. art.96.1 CE: << *Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional.*>>

<sup>14</sup> Vid. art.103 CE: <<1. *La Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho; 2. Los órganos de la Administración del Estado son creados, regidos y coordinados de acuerdo con la ley*>>.



## 2. El Derecho Internacional Privado del Trabajo.

### 2.1. El objeto del Derecho Internacional Privado del Trabajo

Las normas de Derecho Internacional Privado en materia social son una especialidad del DIPR general, y se trata de una materia en auge por el incremento de las relaciones laborales internacionales, principios como la libre circulación de trabajadores se unen a los clásicos movimientos migratorios por razones económicas o políticas; implicando una cantidad de movimientos y desplazamientos de personas por Europa; desplazamientos que se generan de un Estado a otro en busca de trabajo, lo que implica la constitución de situaciones internacionales en el ámbito laboral.

A este factor debe añadirse la libre prestación de servicios, establecimiento, empresas, las empresas multinacionales y su actividad internacional, todos son factores que justifican la importancia actual de las soluciones el DIPR del trabajo y su aplicabilidad y trascendencia.

El objeto de esta disciplina es la reglamentación de las situaciones privadas internacionales de naturaleza laboral, tanto la determinación de los tribunales estatales competentes, como la determinación del concreto derecho laboral estatal aplicable para su resolución, así como las cuestiones relativas a la validez extraterritorial de sentencias laborales. Para que exista el objeto que implica que esa relación laboral es objeto del DIPR deben cumplirse ciertos requisitos:

- Los sujetos de la relación jurídica de naturaleza laboral (privada) deben ser sujetos particulares. Como hemos mencionado con anterioridad, si uno de los sujetos actuantes es el Estado, este debe de actuar como sujeto particular; no valiéndose de la potestad de imperio, por tanto, será objeto del DIPR si el Estado contrata laboralmente, pero queda excluido de este objeto si nombra un funcionario, aunque se dé la situación de internacionalidad.

- Se trata de una situación privada y entre particulares. No obstante, lo anterior, en materia laboral no existe una situación de igualdad absoluta entre las partes, empresario y trabajador, ya que en la relación laboral por sí misma, incluso en el tráfico interno, existe una *parte débil del contrato*: el trabajador, de ahí que las normas del DIPR en esta materia de contratación laboral internacional, se formulen desde una óptica de



protección de esta parte débil, y se diferencien de la regulación jurídica de otros contratos internacionales.

- Además, esta relación laboral, precisamente para que sea internacional y objeto del DIPR, debe de valerse de un *elemento de extranjería*. La presencia de uno o más elementos de extranjería es imprescindible para que así la dote de carácter internacional, este elemento o elementos pueden encontrarse tanto en el *sujeto*: empresa o trabajador (nacionalidad, domicilio), como en el *lugar de prestación de los servicios* (país extranjero)

Si se reúnen todas esas características, esta situación laboral, será privada e internacional, objeto de estudio del Derecho Internacional Privado del Trabajo. Si nos encontramos ante una relación jurídica internacional en materia laboral, debemos acudir al DIPR, y no al derecho laboral material interno.

## 2.2. Determinación de la <<nacionalidad>> de la Empresa.

El elemento de extranjería puede encontrarse en los sujetos, como señalábamos anteriormente, y en concreto en la nacionalidad del empresario. Cuando el empresario es personal físico, la determinación de su extranjería es más sencilla, pero sí que es una tarea compleja el determinar la “*nacionalidad de las personas jurídicas*”, habida cuenta la problemática de los criterios para determinarla y el fraude internacional en esta materia, entre otras cuestiones porque constituirse como empresa extranjera puede afectar no sólo a condiciones fiscales más óptimas, o de responsabilidad empresarial, sino también a condiciones de trabajo inferiores en el seno de las mismas.

De antemano necesitamos saber si la empresa es española o extranjera, ya que la nacionalidad extranjera de la empresa implica la presencia del elemento extranjero. La determinación de la “nacionalidad” se rige por la *lex societatis*. Las personas jurídicas están sometidas a una ley la cual rige su nacimiento, evolución, representantes, y su extinción y es la que determina su nacionalidad. La doctrina de DIPR utiliza dos criterios para adjudicar la nacionalidad a las empresas, basados en los dispuestos en el art.28 del CC<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>Vid. art.28 CC: << *Las corporaciones, fundaciones y asociaciones, reconocidas por la ley y domiciliadas en España, gozarán de la nacionalidad española, siempre que tengan el concepto de personas jurídicas con arreglo a las disposiciones del presente Código.*

- Criterio de constitución
- Criterio de domicilio o sede real de actividad.

Por lo tanto, será extranjera la sociedad que se ha constituido conforme a un derecho extranjero y bajo las leyes por tanto de dicho país, con lo cual una empresa que se constituye en España, bajo las leyes españolas, su nacionalidad es española, y está obligada a tener domicilio en España y su principal actividad, en principio (ya veremos que esto no es un criterio absoluto). Bilateralizando la referida norma la sociedad constituida con arreglo a un derecho extranjero, será de esa nacionalidad extranjera (la exigencia del domicilio en este país concreto es objeto de discusión doctrinal y está afectado por jurisprudencia del TJUE como señalaremos).

Hay que tener en cuenta a la hora de determinar la nacionalidad de una sociedad, lo referido en el Real Decreto Legislativo 1/2010 en su art.8<sup>16</sup>, que dispone el uso del criterio de constitución para determinar la nacionalidad, sin perjuicio que a las sociedades constituidas conforme al derecho español se les exija tener un domicilio en España.

Asimismo, a la hora de determinar la nacionalidad de la empresa, hay que tener en cuenta que muchas de ellas se constituyen bajo las leyes extranjeras para intentar beneficiarse de paraísos fiscales y laborales como indicamos, realizando, sin embargo, la única o mayor parte de su actividad en España, lo que implica una falsa internacionalidad. Para que no se produzca este fraude de ley aplicable, se constituye la figura conocida como <<síndrome Delaware>>, en el Real Decreto Legislativo 1/2010 en su art.9.2<sup>17</sup>, donde define la falsa internacionalidad, siendo la sanción del fraude su consideración como sociedad española; ya que una empresa que se constituye en un

---

*Las asociaciones domiciliadas en el extranjero tendrán en España la consideración y los derechos que determinen los tratados o leyes especiales>>*

<sup>16</sup> Vid. art.8 Real Decreto Legislativo 1/2010, Ley de Sociedades de Capital: << Serán españolas y se registrarán por la presente ley todas las sociedades de capital que tengan su domicilio en territorio español, cualquiera que sea el lugar en que se hubieran constituido>>.

<sup>17</sup> Vid. art.9.2 Real Decreto Legislativo 1/2010, Ley de Sociedades de Capital: << Las sociedades de capital cuyo principal establecimiento o explotación radique dentro del territorio español deberán tener su domicilio en España>>

paraíso fiscal y laboral, y su principal actividad está en España, debe registrarse por el derecho español, acreditándose como de nacionalidad española.

No obstante, la aplicación de esta exigencia nacional, que una sociedad constituida conforme a un derecho extranjero no puede tener su principal actividad en España, y que si la tiene debe considerarse de nacionalidad española, no es compatible con los principios comunitarios. Esta cláusula que utiliza el ordenamiento jurídico español se contradice con uno de los principios de la Unión Europea, la libre circulación de trabajadores y libre prestación de servicios; de ahí que conforme doctrina del TJUE no quepa en ningún caso la aplicación del 9.2 a sociedades constituidas con arreglo a cualquier derecho de un EM, estas podrán tener toda su actividad en otro EM y no se pueden considerar españolas<sup>18</sup>, ya que contravendría el principio de libre establecimiento y prestación de servicios en el ámbito de la UE.

Por lo tanto, en España para determinar la nacionalidad de una persona jurídica, se lleva a cabo bajo el criterio de constitución; es decir, si una empresa se constituye bajo la ley de Estado extracomunitario, teniendo su centro de actividad en España, esta será considerada de nacionalidad española. Ahora bien, si el supuesto afecta a una sociedad constituida con arreglo a la ley de un Estado Miembro, por ejemplo, ley italiana, aunque su principal o único centro de actividades esté en España, seguirá siendo a estos efectos italiana. En este caso no sería de aplicación el art.9.2 del RDL 1/2010, al contrario, que si se constituye conforme a un derecho extracomunitario.

### 2.3. El trabajador extranjero

Hay que tener en cuenta, que la extranjería en el sujeto trabajador es muy común en el ámbito de las relaciones laborales entabladas en nuestro país, de fuerte tradición inmigratoria en los últimos tiempos, máxime la vigencia del principio comunitario de libre circulación de trabajadores. Tanto si el trabajador es de nacionalidad comunitaria como extracomunitaria, estaremos en presencia de un elemento extranjero y por tanto la relación laboral que entablen en nuestro país será internacional y objeto del DIPR.

Ahora bien, el aspecto del régimen jurídico de la extranjería y la posibilidad de entablar libremente relaciones laborales o no en España, sí que depende que el sujeto

---

<sup>18</sup> STJCE de 30 de Septiembre (Asunto c-167/01) : “ Inspire Art”., Vía libre de movilidad de las sociedades en la Unión Europea.

trabajador, sea comunitario o extracomunitario. Para cada situación de nacionalidad en el sujeto, hay un trato diferente a la hora de permitir, en España, que lleve a efecto una actividad laboral.

En relación con los extranjeros objeto de contratos laborales en nuestro país, observamos que coexisten dos regímenes jurídicos diferenciados al respecto de la exigencia de normativa administrativa para prestar esos servicios laborales:

a) *El Régimen Especial de Extranjería Comunitario* es aplicable a nacionales de los EM de la UE, o los que forman parte del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, como los ciudadanos de la Confederación Suiza, y sus familiares extracomunitarios en los términos del art.3<sup>19</sup> del Real Decreto 240/2007.

El régimen de los comunitarios, que afecta a muchos trabajadores extranjeros en España y que abarca no solo a los comunitarios “per se” sino también a asimilados y a determinados familiares extracomunitarios de los comunitarios y asimilados<sup>20</sup>. (por ejemplo, una mujer cubana casada con español está incluida en el régimen comunitario) recordemos a estos efectos que los nacionales “asimilados” son los nacionales de países que no forman parte de la UE, pero con los que hay acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo: Noruega, Islandia, Liechtenstein y también Suiza.

Los trabajadores extranjeros a los que se le aplica este régimen comunitario no requieren de autorización administrativa para trabajar, sólo portar la documentación que acredita tal condición en los términos del Real decreto 240/2007.

b) *El Régimen General de Extranjería* aplicable a los extracomunitarios: es el otro régimen de extranjería en materia de actividad laboral y que coexiste con el comunitario<sup>21</sup>, que en materia de trabajo si implica, salvo determinados supuestos de

---

<sup>19</sup> Vid. art.3 de Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo: <<1. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente real decreto tienen derecho a entrar, salir, circular y residir libremente ...>>.

<sup>20</sup> Vid. art.2 RD 240/2007: << ...cónyuge, ...pareja con la que mantenga unión análoga a la conyugal inscrita en un registro público, ... descendientes directos y los de su cónyuge, ...ascendientes directos y los de su cónyuge>>.

<sup>21</sup> El régimen general queda regulado por la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (en adelante LOEX) y el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009

exención<sup>22</sup> la necesidad de autorización administrativa para trabajar teniendo en cuenta la situación nacional de empleo (exceptuada también en determinados supuestos).<sup>23</sup>

#### 2.4. Lugar habitual de prestación de servicios

El elemento extranjero puede residir en el lugar de prestación de los servicios, además el lugar de prestación de los servicios, es el punto de conexión que se utiliza generalmente para determinar la ley aplicable a un contrato de trabajo internacional, de tal manera que en numerosas relaciones laborales internacionales, resulta necesario contrastar si existe o no lugar habitual a efectos de aplicar las normas de DIPR para determinar el concreto derecho laboral que debe resolver el supuesto (el artículo 8.2 o 8.3 del Reglamento Roma I).<sup>24</sup>

Asimismo, en ocasiones ha de clarificarse asimismo en determinados supuestos en que no proceda aplicar el foro general para determinar la Competencia Judicial Internacional (Reglamento Bruselas I Bis). Principalmente también afecta la existencia o no de lugar habitual de prestación de los servicios a efectos del foro especial de CJI conforme con el referido Reglamento Bruselas I Bis.

---

<sup>22</sup> Art. 41 de la LO 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Excepciones a la autorización de trabajo: “...los técnicos y científicos extranjeros..., profesores extranjeros..., personal directivo..., corresponsales de medios de comunicación social extranjeros..., ministros, religiosos...”

<sup>23</sup> Art.40 de LO 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Supuestos específicos de exención de la situación nacional de empleo. “ No se tendrá en cuenta la situación nacional de empleo cuando el contrato de trabajo vaya dirigido a: ...familiares reagrupados en edad laboral, ...titulares de autorización previa, ...los que hubieran gozado de la condición de refugiados, ...apátridas y los que hubieran perdido la condición, ...extranjeros que tengan ascendentes o descendentes a su cargo, ...extranjeros nacidos y residentes en España, ...hijos o nietos de español de origen, ...menores extranjeros con edad de trabajar... tutelados por una entidad de protección de menores, ...extranjeros... víctimas de violencia de género o trata de seres humanos, ...extranjeros... actividades temporales, ...extranjeros que hayan renunciado... residencia y trabajo... programa de retorno voluntario, ...puestos de confianza y directivos de empresa, ...técnicos y científicos, ...plantilla de una empresa... desarrollar su actividad para la misma empresa y artistas de reconocido prestigio”.

<sup>24</sup> Art.8.2 de R.R I: << En la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. No se considera que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país>>. Art. 8.3: <<Cuando no pueda determinarse, en virtud del apartado 2, la ley aplicable, el contrato se regirá por la ley del país donde este situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador>>.

El trabajador puede prestar servicios en uno o varios países, pero para poder establecer cuál es el lugar de prestación habitual de servicios de un trabajador, tendremos que tener en cuenta los siguientes elementos:

1. *Habitualidad*: el concepto de lugar habitual de prestación de los servicios viene dado por la jurisprudencia y la normativa comunitaria. Si nos remitimos el artículo 10.6 del CC, (actualmente desplazado por el artículo 8 del RRI) el cual no hace mención al concepto de habitualidad, solo al lugar de prestación de los servicios; este concepto producía ciertos problemas a aquellas situaciones, donde se prestan los servicios en distintos países.

A partir del texto legal del, Convenio de Roma de 1980<sup>25</sup>, ya se hace mención al lugar habitual de trabajo y se consolida la jurisprudencia del TJUE interpretando que se entiende por lugar habitual de trabajo,

*¿Qué se entiende por lugar habitual?*, son varios extremos los que deben analizarse para llegar a tal determinación así, si el trabajador realiza desplazamientos entre un lugar u otro, tenemos que tener en cuenta el **tiempo**; es decir tener en cuenta donde realiza los servicios de forma más continuada en el tiempo.

También se entiende como lugar habitual de trabajo, donde tenga el trabajador su centro de operaciones,<sup>26</sup> y donde reciba las instrucciones. Por ejemplo, un trabajador sale de Barcelona, trabaja en Holanda, Rusia y Alemania, regresa a Barcelona y parte desde ahí otra vez a todos sus destinos, siendo su lugar de partida y regreso España, se entiende que este es su lugar habitual de trabajo. Este concepto lo podemos encontrar en uno del considerando del Reglamento 593/2008 (Roma I).<sup>27</sup>

La jurisprudencia del TJUE está incorporada en el del Reglamento Roma I (en adelante R. Roma I), que recoge todos los criterios consolidados para que la regla

---

<sup>25</sup> Convenio de Roma de 1980, sobre la ley aplicable a las relaciones contractuales.

<sup>26</sup> Sentencia del TSJ de C. Valenciana, (Sala de lo social, Sección 1º), sentencia nº 1093/2010 de 13 de Abril.

<sup>27</sup> *...Por lo que respecta a los contratos individuales de trabajo, la realización del trabajo en otro país se considera temporal cuando se supone que el trabajador va a reanudar su trabajo en el país de origen tras realizar su tarea en el extranjero. La celebración de un nuevo contrato de trabajo con el empleador original o con un empleador originario no debe excluir que se considere que el trabajador realiza su trabajo en otro país de manera temporal.*



general sea que siempre hay un lugar habitual,<sup>28</sup> independientemente de que existan desplazamientos temporales.

2. *Desplazamientos*: La ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, hace referencia a los derechos, deberes, condiciones de trabajo a aplicar a los trabajadores extranjeros o comunitarios que prestan sus servicios en España por un tiempo determinado, siendo otro país el lugar habitual de trabajo, y el trato que deben de recibir en concreto a ciertas condiciones de trabajo. También hace a alusión a las empresas establecidas en España que desplazan a sus trabajadores a otros Estados miembros o a Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.<sup>29</sup>

3. *Trabajo a borde de buque*: en este caso el lugar de prestación habitual de los servicios viene dado por el país del pabellón, registro o abanderamiento del buque. Esta característica no se cumple con los aviones, ya que son desplazamientos más cortos y se toma de referencia la sede de la compañía aérea, que presenta un centro de operaciones, aplicando la jurisprudencia y demás leyes comunitarias. Considerando que donde está la base es el lugar habitual de prestación de los servicios, en los buques el lugar de prestación de los servicios depende del pabellón del buque, dado que se establece su prestación de servicios a bordo del mismo, planteándose la problemática de que en ocasiones la bandera o registro es puramente de conveniencia; aplicándose al contrato de trabajo fórmulas de vínculos más estrechos con el trabajador.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Vid. art.8.2 del Reglamento Roma I : <<En la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cuál o, en su defecto a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato realice su trabajo habitualmente. No se considera que cambia el país de realización del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país>>.

<sup>29</sup>Vid. Disposición Primera, Ley 45/1995, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional: <<Las empresas establecidas en España que desplacen temporalmente a sus trabajadores al territorio de Estados miembros de la Unión Europea o de Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en el marco de una prestación de servicios transnacional deberán garantizar a éstos las condiciones de trabajo previstas en el lugar de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, sin perjuicio de la aplicación a los mismos de condiciones de trabajo más favorables derivadas de lo dispuesto en la legislación aplicable a su contrato de trabajo, en los convenios colectivos o en los contratos individuales.

<sup>30</sup> Vid. Apartado x.x de este TFG.

## 2.5. Contenido y Fuentes de Derecho Internacional del Trabajo

*¿De que se ocupan las normas de DIP de trabajo?, ¿Qué deben de resolver?*

Cuando nos encontramos ante situaciones privadas internacionales, en este caso de naturaleza laboral, debemos ocuparnos de los sectores señalados anteriormente y en los que se clasifican las normas de DIPR, ahora ya en la materia específica de las relaciones laborales con elemento extranjero.

En primer lugar tenemos que determinar **la competencia internacional judicial**, si los tribunales españoles son o no competentes para conocer el asunto; en segundo lugar, si lo fuera que ley deberían aplicar, qué derecho material concreto debe resolver ese litigio laboral con elemento extranjero esto es determinar **la ley aplicable**, y en tercer lugar, si el supuesto afectara al reconocimiento o ejecución en España de una sentencia laboral dictada por un tribunal extranjero, como reconocerla y ejecutarla en nuestro propio país, sector de **reconocimiento y ejecución de sentencias extranjeras**. Según este orden de actuación, el DIPR del Trabajo, debe tener en cuenta los tres sectores de normas diferenciadas:

- El primer sector es el encargado de determinar la competencia judicial internacional, es decir, que tribunales son competentes para conocer el litigio relativos al contrato individual de trabajo, o a litigio de seguridad social o a conflicto colectivo de trabajo, con elementos extranjeros.
- El segundo sector, es aquel que se encarga de determinar la ley aplicable, es decir que derecho laboral se aplicara para la solución del asunto.
- El tercer sector trata de, una vez ya juzgado y resuelto el litigio, procedimiento y requisitos para el reconocimiento y ejecución de sentencia extranjeras en nuestro país.

Las normas del DIPR en materia social presentan menos dispersión normativa que otras materias de esta disciplina, sin perjuicio de que habrá que acudir a diferentes textos legales comunitarios, convencionales e internos, el orden de primacía sería el siguiente<sup>31</sup>:

---

<sup>31</sup> Vid. de este TFG, pag.5



a) *Normas de producción comunitaria. (DIPR Comunitario).*

Son aquellas que emanan del legislador comunitario. El DIPR de producción comunitaria, como hemos indicado, goza del principio de primacía, respecto a normas convencionales y autónomas. Si hubiera una norma comunitaria en materia laboral y su ámbito de aplicación fuera universal; no sería aplicable ningún tratado internacional; ni ninguna norma nacional que regule esa materia, ya que el derecho de la UE goza de primacía desplazando la aplicación de otras normas.

Esta aplicabilidad genérica e inmediata, mediante Reglamentos que tiene el derecho de la UE, corresponde al fenómeno que ya hemos citado llamado comunitarización<sup>32</sup> de derecho internacional privado, que es fundamentalmente en la materia de DIPR del trabajo. Existen dos reglamentos, con primacía ante cualquier norma de derecho convencional y autónomo en materia de relaciones laborales internacionales:

- **Reglamento (UE) n° 1215/2012 del Parlamento y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (BRUSELAS I BIS).** Este Reglamento se ocupa de la competencia judicial internacional, en su primera parte y del reconocimiento y ejecución de sentencias, en su segunda parte. En materia laboral este Reglamento solo regula normas relativas al contrato de trabajo individual, no se encarga de relaciones colectivas de trabajo, ni de litigios de la seguridad social con elemento extranjero. Cuando se den sus ámbitos de aplicación, como veremos, desplaza cualquier norma de competencia judicial internacional convencional o autónoma.

---

<sup>32</sup> Para analizar adecuadamente la *comunitarización*, del DIPr nos tenemos que remitir al Convenio de Roma de 1957 y en concreto remontarse a la antigua redacción del artículo 220 TCE, antes de su conversión en el actual art.293 TCE, que reconocía la posibilidad de que los EEMM negociasen entre sí convenios con el objeto de simplificar las formalidades de reconocimiento y la ejecución recíproca de resoluciones judiciales y laudos arbitrales. Fue la base jurídica para la conclusión del Convenio de Bruselas de 27 de septiembre de 1968, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil y asimismo del Convenio de Bruselas de 23 de julio de 1990 relativo a la supresión de la doble imposición en caso de corrección de los beneficios de las empresas asociadas. En paralelo al Convenio de Bruselas de 1968 se concluyó el Convenio de Lugano de 16 de septiembre de 1988, que no se establece únicamente entre EEMM, sino que admite la presencia de terceros Estados europeos. Independientemente también de la base jurídica del antiguo art.220 TCE se celebró además el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales de 19 de junio de 1980. La mayor parte de los Convenios citados eran Tratados entre Estados miembros que precisaban de ratificación en virtud de los diversos procedimientos internos.

- **Reglamento (UE) nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).** Este Reglamento, dentro de la materia laboral, sólo se va a ocupar de contrato internacional de trabajo, y por su aplicación universal, artículo 2,<sup>33</sup> desplaza totalmente el derecho convencional y autónomo en esta materia.

b) *Normas de producción internacional (DIPR Convencional)*

Los principios contenidos en el DIPR general (Declaración de Derechos Humanos, Pactos, etc.) deben inspirar la aplicación de las normas de DIPR en materia laboral al igual que los Convenios de la OIT. España puede suscribir Tratados Internacionales (en adelante TTII) y sus normas nos obligan con preferencia sobre el derecho autónomo, pero nunca sobre los Reglamentos Comunitarios<sup>23</sup>.

Los Tratados, como ya hemos señalado en el presente tfg, pueden ser multilaterales o bilaterales, estos últimos se utilizan sobre todo en reconocimiento y ejecución de sentencias y resoluciones. A su vez, los Tratados multilaterales pueden ser de aplicación inter partes o erga omnes: de eficacia ilimitada y aplicación general, una vez ratificado por España se aplica siempre con independencia de reciprocidad.

Al momento actual, y dentro del *Sector de la CJI, y exclusivamente dentro de la materia laboral en contrato individual de trabajo de naturaleza internacional*, el citado Reglamento Bruselas I Bis, que a su vez sustituyó el Reglamento Bruselas I, ha supuesto la práctica inaplicación del Convenio de Bruselas<sup>34</sup>. Por lo que con esta fuente de producción convencional sólo cabe citar el **Convenio de Lugano** de 2007<sup>35</sup> en materia de contrato individual de trabajo, entre UE y Noruega, Islandia y Suiza, siempre y cuando el demandado este domiciliado en esos Estados.

---

<sup>33</sup> Vid. art.2 Reglamento N° 593/2008: <<La ley designada por el presente Reglamento se aplicará aunque no sea la de un Estado miembro>>.

<sup>34</sup> Convenio de Bruselas de 1968 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

<sup>35</sup> Convenio de Lugano de 15 de octubre de 2007, relativa a la firma, en nombre de la Comunidad, del Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

En el *sector de la ley aplicable*, también se ha producido un desplazamiento de aplicabilidad respecto de normas de producción convencional, ya que el Reglamento ROMA I ha sustituido al **Convenio de Roma**<sup>25</sup>, solo aplicable, también en materia de contrato de trabajo internacional, no en restantes materias laborales internacionales, y para determinar la ley de aplicación, en los contratos de trabajo anteriores al 17 de diciembre de 2009.

Por último y por lo que se refiere al *sector de reconocimiento y ejecución de sentencias*, al momento actual existen varios convenios en vigor para España con países no comunitarios, ya que en el ámbito de la UE siempre se aplicará el RB I bis, estos tratados pueden ser entre dos o más países, convenios multilaterales (como el referido Convenio de Lugano, UE y Noruega, Islandia y Suiza), Bilaterales (Colombia, México, El Salvador, etc.).

*c) Normas de producción estatal (DIPR Autónomo)*

Las normas de producción estatal son aquellas que emanan del legislador interno estatal, estando vigentes, si bien algunas sólo parcialmente, las siguientes:

- Sector de la CJI: Artículo 25 *Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ)*

Este artículo será de aplicación siempre, por un lado, cuando el objeto del litigio laboral se refiera a relaciones colectivas de trabajo con elemento extranjero, según señala su apartado 2<sup>36</sup>, también, por otro lado, será de aplicación siempre en supuestos de litigios de seguridad social con elemento extranjero, para lo que habrá de aplicarse el apartado 3 de este artículo.<sup>37</sup> Estas dos materias del ámbito social están excluidas del Reglamento Bruselas I bis, de ahí que se aplique directamente la legislación autónoma de DIPR (LOPJ).

Finalmente, el apartado primero de este artículo<sup>38</sup> dado que se refiere a litigios internacionales en materia de relación individual de trabajo, lo que también es objeto

---

<sup>36</sup> Vid. art.25.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial: <<2º. En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español>>.

<sup>37</sup> Vid. art.25.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial: <<En materia de pretensiones de Seguridad Social frente a entidades españolas o que tengan domicilio, agencia, delegación o cualquier otra representación en España>>.

<sup>38</sup> Vid. art.25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial: <<. En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el

del ámbito material del Reglamento Bruselas I bis, pero como su ámbito de aplicación no es universal, el apartado 1 del referido Artículo 25 de la LOPJ no está desplazado totalmente, si bien sólo podrá aplicarse en determinados supuestos de contrato individual de trabajo, de forma bastante residual, ya que únicamente se podrá acudir a esta norma autónoma cuando como señalábamos no resulte de aplicación el Reglamento Bruselas I Bis, ni el Convenio de Lugano y muchos de los foros previstos en dicha norma carecen de aplicabilidad, habida cuenta que no se van a poder producir en la práctica por cuanto si se dieran sería aplicable por su ámbito subjetivo el Reglamento comunitario .

Así estos supuestos de aplicación del Artículo 25 apartado 1 de la LOPJ quedan muy limitados a cuando la empresa o el trabajador demandados no esté domiciliado en territorio comunitario, ni en Noruega, Islandia y Suiza; siempre que esa empresa, no domiciliada, no tenga sucursal o establecimiento en la UE; y además que, independientemente del domicilio fuera de la UE y que no exista sucursal, no se presten los servicios en la UE, o bien no opere la sumisión especial en materia de contrato de trabajo prevista en el Reglamento; en consecuencia es escasa la aplicabilidad del Artículo 25.1 de la LOPJ, ya que lo usual (empresa o trabajador demandados domiciliados en la UE, Existencia de centro de trabajo o sucursal, o lugar de prestación de servicios en UE) es que nuestros tribunales determinen la CJI en materia de contrato de trabajo internacional aplicando el RB I Bis.

- Sector de la Ley Aplicable: Inaplicable el derecho autónomo.

No se aplicará nunca el derecho autónomo existente, ya que queda desplazado por la norma comunitaria, el Reglamento ROMA I, de aplicación universal, quedando por tanto sin aplicabilidad el art.10.6 del CC<sup>39</sup>, y el art.1.4 del Estatuto de los Trabajadores<sup>40</sup>.

---

empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español>>.

<sup>39</sup> Vid, art.10.6 CC: << A las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8.º, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios>>

<sup>40</sup> Vid. art.1.4 LET: << La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que les corresponderían de trabajar en territorio español>>.

- Sector de Reconocimiento y Ejecución de Sentencias: Aplicable sólo para supuestos no cubiertos por el Reglamento o por Convenios Internacionales.

En el caso de que no se pueda aplicar el Reglamento Bruselas I bis, ni el Convenio de Lugano, o cualquier otro convenio bilateral, por el origen de la sentencia cuyo reconocimiento o ejecución se interesa en España; se aplicara la **Ley 29/2015, de 30 de Julio, de cooperación jurídica internacional en materia civil.**

### **3. EL Contrato Internacional de Trabajo. Competencia Judicial Internacional y ley aplicable.**

#### **3.1 Concepto de Contrato de Trabajo**

Los movimientos migratorios en busca de trabajo en otros países para mejorar sus condiciones de vida no es un fenómeno nuevo, ya desde el siglo pasado se producen importantes desplazamientos por este motivo, por lo que se entablan relaciones laborales internacionales; pero es que en los últimos tiempos la globalización, la libre circulación de trabajadores en el espacio común europeo y las migraciones desde países subdesarrollados ha sufrido un notable incremento en todo el territorio europeo, desplazamientos en busca de puestos de trabajos, con la esperanza de mejorar las condiciones de trabajo que en su país de origen no logran tener.

Estos desplazamientos no temporales, sino para formalizar contratos de trabajo en otro país, se ven sustentados con los principios defendidos por la UE, *la libre circulación de trabajadores y la libre prestación de servicios*<sup>41</sup>. Estos movimientos migratorios implican relaciones individuales de trabajo con elemento de extranjero, bien por el trabajador, la empresa o el lugar de prestación de los servicios. Ante litigios en materia de contrato individual de trabajo, habrá que determinar la *competencia judicial internacional de los Tribunales Españoles, con carácter previo a la resolución del fondo del asunto planteado, y posteriormente el derecho laboral aplicable por el juez español, si tiene competencia judicial internacional para conocer del litigio.*

En estas dos cuestiones jurídicas, la determinación de la CJI y la ley aplicable al fondo del asunto, nos centraremos en los siguientes epígrafes del presente TFG, dejando

---

<sup>41</sup> Vid. Reglamento 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.

al margen, por la extensión que supondría, las cuestiones jurídicas relativas al tercer sector del DIPR, apuntando exclusivamente que para el *reconocimiento y ejecución de sentencias extranjeras en materia de contrato individual de trabajo*, conforme hemos indicado anteriormente habrá de acudir al Reglamento Bruselas I bis, si la sentencia ha sido dictada por el tribunal de un Estado Miembro, al Convenio de Lugano, sí lo ha sido por un Tribunal de los países ya citados, a Convenio Bilateral, si existiera con el país de donde proceda la sentencia y finalmente en defecto de los anteriores a la Ley de Cooperación Jurídica Internacional en materia civil, asimismo citada.

El RB I bis no contiene un concepto de contrato de trabajo, pero afirma que tal concepto debe de ser autónomo, este concepto es propio del Derecho comunitario ya que no es la misma visión que mantiene los Derechos nacionales de los Estados miembros. Lo mismo sucede con el reglamento Roma I que tampoco incorpora un concepto de contrato de trabajo. Para concretar esta noción autónoma del Derecho comunitario respecto del contrato individual de trabajo, podemos acudir a la noción que el TJUE utiliza en el ámbito de la <<libre circulación de trabajadores>>.

Según la jurisprudencia del TJUE la existencia de contrato de trabajo surge cuando <<cuando una persona proporciona durante un cierto período de tiempo a favor y bajo la dirección de otra persona, prestaciones por las cuales percibe una retribución>>. <sup>42</sup>

Si ante un contrato individual de trabajo, entendido en la forma amplia del derecho comunitario, ya que implica entender por tal cualquier relación de trabajo, aunque sea parcial, limitada, discontinua,...siempre que se perciba una contraprestación, se plantea un litigio (despido, falta de salario o inadecuación, modificación de las condiciones en que se desenvuelve, etc.), y ese litigio se presenta ante nuestros Tribunales, habrá que determinar si el juez español (dado que hay elementos extranjeros) tiene o no competencia judicial internacional para entrar a conocerlo, y sí la tiene que Ley, que derecho laboral estatal de los conectados al litigio debe aplicarse para resolver el fondo del asunto planteado; para ambas cuestiones hay que aplicar las correspondientes normas de DIPR, primero del sector de la CJI para declararse competente y entrar en el fondo, ya que en otro caso procedería declarar la

---

<sup>42</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y Javier Carrascosa Gléz., *Derecho Internacional Privado*, 16ª edición, Comares, Granada, 2016., Pag. 1147.



falta de CJI y precisamente para resolver ese fondo del litigio planteado en materia de contrato de trabajo internacional, determinar el concreto derecho laboral estatal que debe regularlo, para lo que hay que consultar el segundo sector de normas de DIPR.

La competencia judicial internacional en materia de contrato individual de trabajo se determina consultando las normas contenidas en el Reglamento Bruselas I Bis, o en su caso por el Convenio de Lugano; y sólo en los casos donde estos no se puedan aplicar habrá que acudir, residualmente al Artículo.25.1 de LOPJ<sup>43</sup>, que cómo puede apreciarse por los foros de competencia que incorpora y como ya hemos señalado anteriormente en este TFG está prácticamente desplazado por el Reglamento Comunitario y será de escasa aplicabilidad.

Si los tribunales españoles son competentes internacionalmente, en litigios relativos a contrato individual de trabajo, para determinar la ley aplicable siempre habrá de acudirse al Reglamento Roma I, por su aplicación universal.<sup>44</sup>

## **3.2 Determinación de la Competencia Internacional Judicial en materia de contrato de trabajo. Reglamento Bruselas I Bis.**

### **3.2.1 Ámbitos de aplicación del Reglamento**

Por el carácter ya señalado de primacía del Reglamento comunitario, ante un litigio en materia de contrato internacional de trabajo, debemos verificar los ámbitos de aplicación del Reglamento, ya que a diferencia de lo que ocurre con ley aplicable, donde el reglamento Roma I se aplica de manera universal, esto es, siempre por los Tribunales españoles para resolver el fondo del asunto, este Reglamento para determinar la CJI, se aplica con determinados requisitos, si bien cabe apreciar la extensión de sus ámbitos de aplicación de tal manera que prácticamente deviene de escasa aplicabilidad el artículo 25.1 de la LOPJ.

---

<sup>43</sup> Vid. art.25.1 LOPJ: << En materia de derechos y obligaciones derivados de contrato de trabajo, cuando los servicios se hayan prestado en España o el contrato se haya celebrado en territorio español; cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español o una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en España; cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato; y, además, en el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español>>.

<sup>44</sup> Vid. art.2 del Reglamento Roma I: <<La ley designada por el presente Reglamento se aplicará, aunque no sea la de un Estado miembro>>.

El referido artículo 25.1 LOPJ ha quedado inaplicable en la mayoría de sus foros y ha quedado desplazado a supuestos de falta de domicilio del demandado, agencia, sucursal o establecimiento en la UE, donde tampoco concurra que el lugar de prestación de servicios sea la UE y que además no haya existido pacto válido de sumisión conforme al Reglamento, conforme se ha explicado anteriormente en este TFG.

El Reglamento Bruselas I bis va a establecer las normas de determinación de la competencia en litigios relativos a contrato individual de trabajo en cuanto a los tribunales de los EEMM de la UE, siendo *sus ámbitos de aplicación*:

- **Ámbito material<sup>45</sup>**: Generalmente se aplica en materia civil y mercantil, sin considerar la naturaleza del órgano jurisdiccional, siendo también de aplicación en relaciones individuales de trabajo, aun así, guarda ciertas excepciones a la hora de su aplicación; no se aplicará a cuestiones relacionadas al Estado, en su ejercicio de su autoridad, ni litigios de seguridad social<sup>46</sup> ni a relaciones colectivas de trabajo<sup>47</sup>, pero sí a todas las situaciones privadas internacionales relativas a contrato de trabajo.
- **Ámbito temporal**: Su vigencia es desde el 10 de enero de 2015, momento que sustituyó al antiguo Reglamento 44 (Bruselas I); siendo de aplicación a aquellas demandas presentadas después de la fecha de entrada en vigor del mismo.
- **Ámbito territorial**: Se aplica en los Estados miembros de la UE.
- **Ámbito subjetivo**: con la modificación del Reglamento Bruselas I por el vigente RBI Bis para evitar que los trabajadores que prestan servicios en la UE queden en mano de normativa autónoma de los EEMM ya que anteriormente la regla general de aplicación de los foros del Reglamento era exclusivamente que la empresa demandada debía estar domiciliada o poseer agencia sucursal o establecimiento en la UE, ahora sin embargo realmente la aplicación del Reglamento se convierte en universal, para el supuesto de que el demandado sea la empresa (supuesto más usual ya que el empresario es quien toma las

---

<sup>45</sup> Vid. art.1 Reglamento 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012.

<sup>46</sup> Vid. art.25.3 LOPJ: <<En materia de pretensiones de Seguridad Social frente a entidades españolas o que tengan domicilio, agencia, delegación o cualquier otra representación en España>>.

<sup>47</sup> Vid. art.25.2 LOPJ: <<En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español>>.



decisiones laborales discutidas por el trabajador) si bien hay que tener en cuenta la regla general de aplicación, es decir que el demandado este domiciliado en un EEMM<sup>48</sup>, en el caso de que el empresario no esté domiciliado en un Estado miembro, pero posea una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un EEMM, el empresario se considerara que tiene domicilio en dicho EEMM<sup>49</sup>.

Pero es que en el caso de que no se diera ninguno de los supuestos anteriores, cabe asimismo la aplicabilidad del RB I bis, si el lugar de prestación de los servicios es la UE.<sup>50</sup>

Y por último también se aplicaría el Reglamento vía sumisión (aquí limitada al tratarse de contrato de trabajo frente a lo que sucede en el ámbito general de la contratación internacional, alterando por tanto el orden de la aplicabilidad de los acuerdos expresos o tácitos, ya que en nuestra materia, por la necesidad de protección de la parte débil del contrato, no cabe el recuerdo a los pactos atributivos de CJI sin más, no por estar previstos en el contrato se aplican, sólo si es un acuerdo posterior al nacimiento del litigio o bien lo hace valer el trabajador con su demanda y ante tribunales distintos de los que correspondía por los foros del Reglamento. Así aunque ni empresario ni trabajador estén domiciliados en la UE, ni sea el territorio comunitario el lugar de prestación de servicios, cabe la aplicación del Reglamento, pero eso sí el pacto ha de ser posterior al nacimiento del litigio o como señalamos, lo tiene que utilizar presentando la demanda, haciéndolo así valer el trabajador, se entiende por tanto que no le va a perjudicar aunque esté preestablecido, y el juez español o del Estado miembro en cuestión no puede resultar competente por el foro general o el especial que analizaremos.<sup>51</sup>

---

<sup>48</sup> Vid. art.5.1 RB I bis : << Las personas domiciliadas en un Estado miembro solo podrán ser demandadas ante los órganos jurisdiccionales de otro Estado miembro en virtud de las normas establecidas en las secciones 2 a 7 del presente capítulo>>.

<sup>49</sup> Vid. art.20.2 RB I bis

<sup>50</sup> Vid. art. 21.2 RB I bis

<sup>51</sup> Vid. art.23 Reglamento Bruselas I bis: << Únicamente prevalecerán sobre las disposiciones de la presente sección los acuerdos: 1) posteriores al nacimiento del litigio, o 2) que permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la presente sección>>.

Si no procede la aplicación del RB I bis, nos conduce a la aplicación del derecho autónomo, ya que en virtud del art.6<sup>52</sup>, cada Estado miembro aplica sus normas internas, acudiendo por tanto los TTEE al art.25.1 de LOPJ.

Para determinar la competencia judicial internacional de los Tribunales españoles, en materia de contrato de trabajo, ha de acudirse a las *normas contenidas en la sección 5º del Capítulo II del referido Reglamento comunitario*, siempre y cuando se den los ámbitos de aplicación del Reglamento Bruselas I bis, ya referenciados. El trabajador o la empresa, según la condición de demandante, podrá utilizar los foros de competencia judicial internacional recogidos en las normas convencionales o nacionales del Estado, sólo si no procediera la aplicación de este Reglamento.

La aplicación de los foros de competencia judicial internacional que contiene la sección 5º del Capítulo II del RB I Bis, modificando la regulación de RB I sustituido, como antes adelantamos, se convierte en *universal*, en los casos judicializados en materia de contrato individual de trabajo, *cuando el demandante sea un trabajador*, con total independencia del país donde el empresario tiene su domicilio.

Tales foros se aplican ya tenga el empresario su domicilio en un tercer Estado o en un Estado miembro. En efecto << *los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán se demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad con lo establecido en el apartado 1, letra b) del art.21 RB I Bis*>><sup>53</sup>.

La razón de ser de esta aplicación universal, ya que, a falta de domicilio del demandado, el trabajador que presta sus servicios en territorio de la UE con la reforma del Reglamento va a poder utilizar los foros del RBI Bis y proviene de que, con el anterior Reglamento Bruselas I, los trabajadores que quisieran demandar ante los tribunales de un EM a un empresario con domicilio fuera de la UE dependían de las normas de competencia judicial internacional de cada Estado Miembro. Las normas

---

<sup>52</sup> Vid. art.6 RB I bis: << *Si el demandado no está domiciliado en un Estado miembro, la competencia judicial de regirá, en cada Estado miembro, por la legislación de ese Estado miembro, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18, apartado 1, el artículo 21, apartado 2, y los artículos 24 y 25*>>.

<sup>53</sup> Vid. art.21 b) RB I bis: << *en otro Estado miembro: i) ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado; ii) si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado su trabajo habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar e que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador*>>.

nacionales de diversos EM no otorgaban competencia judicial internacional a los tribunales de tales EM sólo por el hecho de que el domicilio del trabajador estuviese en dicho estado. Los sujetos no podían demandar en su propio país a los empresarios con domicilio en un tercer Estado. Esta situación creaba una desigualdad notable, entre los trabajadores con domicilio en EM que le permitían demandar a empresarios radicados en terceros países, a diferencia de trabajadores que tenían domicilio en un EM, que no se lo permitían por sus propias normas nacionales; en especial el caso de la República Checa y del Reino Unido.

Se debe de tener en cuenta que la competencia judicial internacional constituye un régimen de acceso mínimo a la justicia de los tribunales de los Estados miembros, de ahí la modificación del RB para ampliar su ámbito de aplicación, aun así en los casos en los que el Reglamento no concede competencia judicial internacional a los tribunales de los EM, son aplicables los foros de competencia judicial internacional de las normas nacionales de cada Estado miembro, que bien puede atribuir dicha competencia a tales tribunales..

### 3.2.2 Foros de competencia judicial internacional

- *Empresa demandada: foro general, ya que la empresa es la que toma las decisiones susceptibles de demanda judicial.*

Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados, a elección del trabajador, ante los tribunales de los siguientes EM:

- a) Tribunales del Estado miembro en que estuvieren domiciliados los empresarios. El art.20.2 RB I-bis indica que cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tenga domicilio en un EM, pero posea sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerara, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que el empresario tiene su domicilio en dicho EM. (Foro general)
- b) Tribunales del Estado miembro distinto al Estado miembro del domicilio del empresario, que corresponden al lugar en el que el trabajador desempeñara habitualmente su trabajo o ente el tribunal del último lugar en que lo hubiese

desempeñado. (Foro alternativo si hay lugar habitual de prestación del trabajo, supuesto general).<sup>54</sup>

Tribunales del EM distinto al Estado miembro del domicilio del empresario, que corresponden al lugar en que estuviera u hubiera estado situado el establecimiento que hubiera empleado al trabajador, pero sólo en el caso de que el trabajador no desempeñe o no hubiera desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado. (Foro alternativo, si no hay lugar habitual de trabajo, supuesto muy excepcional).<sup>55</sup>

c) Tribunales del EM correspondientes al lugar de prestación temporal de los servicios laborales, foro que puede emplearse en el caso de trabajadores desplazados temporalmente para prestar sus servicios en otro Estado miembro (Foro alternativo especial para supuestos de desplazamientos en virtud de la Directiva 96/71 transposición en España por la Ley 45/1999, pero sólo para determinadas materias del contrato individual de trabajo)

d) Tribunales elegidos por los trabajadores y empresarios, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias, los acuerdos deben de establecerse con anterioridad al nacimiento del litigio, o que, tales acuerdos deben permitir al trabajador formular demandas ante tribunales distintos, sean o no de un Estado miembro, de los indicados anteriormente y que convierte al art.23 RB I-bis en un supuesto de sumisión limitada en protección del trabajador.<sup>56</sup>

En el caso de que no concorra ninguno de los foros anteriores, el tribunal deberá declararse incompetente para conocer el litigio en cuestión.

- *Trabajador demandado*

Los empresarios podrán demandar a los trabajadores, teniendo en cuenta que este supuesto solo existe un foro general, más la sumisión:

a) Los empresarios solo podrán demandar a los trabajadores ante el tribunal del EM en el que estos últimos tuvieran su domicilio. El precepto se refiere, en singular, al

---

<sup>54</sup> Vid. dentro de este TFG, pag.14-15

<sup>55</sup> Vid. dentro de este TFG, pag. 14-15.

<sup>56</sup> Vid. Art.23 RB I-bis: <<Únicamente prevalecerán sobre las disposiciones de la presente sección los acuerdos: 1) posteriores al litigio, o 2) que permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la presente sección>>.

tribunal, y no a los órganos jurisdiccionales, como hace el art.4 RB I-bis. (foro general).

57

b) En el caso de la elección del tribunal competente entre empresario y trabajador, el primero puede demandar al segundo ante los tribunales elegidos, pero sólo si dicha elección ha tenido lugar con posterioridad al nacimiento del litigio o la hace valer el trabajador con su demanda. (sumisión limitada).<sup>58</sup>

c) En el caso de trabajadores desplazados temporalmente para prestar sus servicios en otro Estado, el empresario puede demandar a tales trabajadores, también, ante los tribunales del EM en cuyo territorio éstos han trabajado temporalmente. (supuesto específico Foro alternativo especial para supuestos de desplazamientos en virtud de la Directiva 96/71 transposición en España por la Ley 45/1999, pero sólo para determinadas materias del contrato individual de trabajo)

► En excepcional supuesto que no se diera el ámbito de aplicación subjetivo del reglamento, ni la sumisión, sin entrar en Convenio de Lugano, es cuando único procedería verificar el juez español si tendría competencia en virtud del artículo 25.1. LOPJ como ya hemos indicado. Este artículo determina que los tribunales españoles serán competentes para conocer los litigios derivados de los derechos obligaciones relativos al contrato individual de trabajo, en los siguientes casos:

1. *Cuando los servicios se hayan prestado en España*, foro que ha devenido totalmente inaplicable ya que si se prestan los servicios en España se daría entonces el ámbito de aplicación del reglamento y procedería aplicar el foro previsto en el mismo artículo 21.1 i).<sup>59</sup>
2. Cuando el contrato se haya celebrado en territorio español. Parte de la doctrina exige, para evitar el carácter exorbitante del foro, que la oferta de trabajo haya sido realizada en España. Se trata de un foro que sí podría ser

---

<sup>57</sup> Vid. art.22 RB I-bis: << Los empresarios solo podrán demandar a los trabajadores ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que estos últimos tengan domicilio>>.

<sup>58</sup> Vid. art.23 RB I-bis: << Únicamente prevalecerán sobre las disposiciones de la presente sección los acuerdos: 1) posteriores al litigio, o 2) que permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la presente sección>>.

<sup>59</sup> Vid. art.21.1 i): <<Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados: ...b) en otro Estado miembro: i) ente el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado...>>.

aplicable, pero sólo para el supuesto residual de que la demandada no esté domiciliada ni tenga agencia ni sucursal ni establecimiento en la UE y que no se presten tampoco los servicios en la UE, y que no se haya hecho uso de pacto de sumisión en los términos de Reglamento Bruselas I bis.

3. *Cuando el demandado tenga domicilio en territorio español o una agencia sucursal, delegación o cualquier otra representación en España. Absolutamente inaplicable porque se daría ámbito de aplicación del Reglamento Bruselas I bis*
4. *Cuando el trabajador y el empresario tengan nacionalidad española, cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios o de celebración del contrato. Asimismo, prácticamente inaplicable porque la nacionalidad española implica domicilio en España para la empresa, si esta es la demandada.*
5. En el caso de contrato de embarque, si el contrato fue precedido de oferta recibida en España por trabajador español. Foro de posible aplicación, pero nunca directamente por tratarse de contrato de embarque, ya que, aunque regule específicamente este contrato de trabajo internacional, tampoco cabe acudir a este foro si se dan los ámbitos de aplicación del Reglamento.

### **3.3.- Ley aplicable al contrato internacional de trabajo. Reglamento Roma I.**

El Reglamento 593/2008 (ROMA I), es el encargado del segundo sector del DIPR, en dicho texto de producción institucional o comunitaria vamos a encontrar las normas para determinar la ley aplicable a los contratos internacionales; en todos los litigios relativos al contrato individual de trabajo con elemento de extranjero, se aplica siempre para determinar el derecho laboral aplicable para resolver el supuesto planteado el Reglamento ROMA I. Siendo sus ámbitos de aplicación:

- **Ámbito de aplicación material:** viene fijado en su art.1.1<sup>60</sup>, aunque requiere ciertas matizaciones, ya que se nombra expresamente el contrato individual de trabajo en sus normas y en contrato en su Artículo 8, pero se

---

<sup>60</sup> Vid. art.1.1 R. Roma I : << *El presente Reglamento de aplicará a las obligaciones contractuales en materia civil y mercantil en las situaciones que impliquen un conflicto de leyes* >>.

incluye dentro de los civiles y hay ciertas materias excluyentes de su aplicación, aun pudiendo participar de una naturaleza contractual.<sup>61</sup>

- **Ámbito de aplicación temporal:** se aplicará a los contratos después del 17 de diciembre de 2009<sup>62</sup>.
- **ámbito territorial:** Se aplica en todos los Estados miembros de la UE.
- **Ámbito de aplicación universal:** viene establecido en su Artículo 2, ya que expresa que se aplicara siempre el Reglamento, aunque no se trate de un supuesto referido a un Estado miembro.<sup>63</sup>

El Reglamento Roma I, como hemos mencionado con anterioridad será de aplicación universal,<sup>64</sup> y el Artículo 8 del mismo es la norma específica en materia de contrato individual de trabajo, con excepción a lo dispuesto en los art. 3 y 4 del mismo.<sup>65</sup>

La razón de ser de este artículo diferenciado respecto de otros contenidos en el mismo Reglamento Roma I (en adelante RRI), es la existencia de una parte débil en este peculiar contrato internacional, el trabajador, el cual requiere protección en diversos aspectos, al no encontrarse realmente en una posición igualitaria con respecto a la otra parte, el empresario.

A partir de la lectura del Artículo 8, podemos distinguir dos notas características:<sup>66</sup>

- En primer lugar, la mención a los contratos individuales de trabajo supone que el Artículo 8 no se aplica, ni a los supuestos de trabajo autónomo, ni a los conflictos relativos a convenios colectivos.
- Este Artículo cubrirá también los casos de contratos nulos, así como las relaciones de trabajo de hecho. En particular las que se caracterizan por no respetar las condiciones contractuales establecidas por la ley.

---

<sup>61</sup> Vid. art.1.2 Roma I Reglamento 593/2008.

<sup>62</sup> Vid. art.28 de R. Roma I

<sup>63</sup> Vid. art.2 R. Roma I: <<La Ley designada por el presente Reglamento se aplicará, aunque no sea la de un Estado miembro>>.

<sup>64</sup> Vid. art.2 R. Roma I: << La Ley designada por el presente Reglamento se aplicará aunque no sea la de un Estado miembro.

<sup>65</sup> Vid. art. 3 y 4 del RR I.

<sup>66</sup> Vid. Carlos Esplugues Mota, José Luis Iglesias Buhigues y Guillermo Palao Moreno, *Derecho Internacional Privado*, ed, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015. p. 615



Con carácter general el RRI prevé en materia de contratos internacionales la particularidad de elegir ley aplicable libremente, la autonomía de la voluntad conflictual es una máxima general en los contratos internacionales, pero esta regla se limita en contrato de trabajo internacional.

Lo que persigue el Artículo 8 del RRI es evitar que los empresarios impongan a los trabajadores una elección de Ley aplicable al contrato de trabajo que pudiera perjudicar los derechos de estos trabajadores recogidos en las normas imperativas de la Ley del país donde prestan los servicios.<sup>67</sup>o en la ley más vinculada al supuesto. En contrato de trabajo no hay una posición sustantiva de las partes y de ahí el límite material previsto en el Reglamento para elegir ley aplicable, en protección de la parte débil, trabajador, como venimos señalando.

Además de la posibilidad de elegir ley aplicable al contrato sin límites iniciales pero con un límite material posterior en cuanto a la aplicabilidad de esa ley elegida, en su defecto de aplicación, utiliza como ley aplicable la del lugar de prestación de servicios habituales, con una regla especial si es imposible la determinación de un lugar habitual de trabajo en su puesto de trabajo en varios países y aunque como hemos señalado anteriormente en este TFG, esta situación sería una excepción, que llevaría a la ley del país donde se sitúa el establecimiento a través del cual se contrató al trabajador. Y para cerrar este abanico de posibilidades incorpora asimismo como cláusula de escape la posibilidad de aplicar otra ley, otro derecho laboral distinta por presentar vínculos más estrechos con el supuesto que las leyes a que conducen la formulación general.

Así este Artículo 8 del RRI presenta varios puntos de conexión, que actúan jerárquica o alternativamente, con determinados criterios:

a) *Ley elegida por las partes.* Formulando como primer criterio a tener en cuenta para la determinación del derecho laboral aplicable para resolver el fondo del asunto, la aplicación de la ley que hubieran elegido las partes en los mismos términos que prevé el Artículo 3 para todos los contratos internacionales, esta elección no es absoluta en su aplicación, de tal manera que, aunque sea elegido un determinado

---

<sup>67</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y Javier Carrascosa Gléz, *Derecho Internacional Privado*, ed, Comares, Granada, 2016. p. 1156-1157.



derecho laboral estatal, esta ley elegida puede posteriormente no aplicarse en protección de la parte débil del contrato, si su contenido material no respeta los mínimos de la ley que se hubiera aplicado al mismo supuesto en defecto de elección de ley por las partes. Se trata de que la elección de ley aplicable pueda mejorar, pero no empeorar condiciones de trabajo de obligada aplicación si no se hubiera elegido ley. No se puede privar al trabajador de cierta protección asegurada por las disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdos y que pertenezcan a la Ley del Estado que regirá el contrato de trabajo a falta de ley elegida entre las partes.<sup>68</sup>

El art.8.1 hace referencia a esta elección de dicha ley, con la conformidad de lo dispuesto en el Artículo 3 del mismo Reglamento, como hemos señalado, pudiendo ser tácita o expresa<sup>69</sup> y pudiendo también las partes elegir la ley en su totalidad o solamente a una parte del contrato,<sup>70</sup> en este último caso, el resto de cuestiones que no estén cubiertas por la Ley elegida por las partes se regulará por la Ley aplicable al contrato de trabajo en defecto de elección.<sup>71</sup>

El objetivo de la limitación material a la libertad de elección de ley aplicable por las partes es evitar que, en realidad, no se trate de una verdadera elección de Ley por las mismas partes, sino de una imposición de Ley aplicable realizada por el empresario al trabajador.<sup>72</sup>

En el caso de que las partes elijan una Ley extranjera, como ley reguladora del contrato, *no podrán en ningún caso estimarse por los tribunales las demandas presentadas por los trabajadores que se funden en la Ley sustantiva española o en los convenios colectivos <<españoles>>, como señala nuestra jurisprudencia.*

---

<sup>68</sup> Vid. Reglamento Roma I, en su considerando (35): <<Los trabajadores no deben verse privados de la protección que les proporcionen disposiciones que no puedan excluirse mediante acuerdo o que solo puedan excluirse en su beneficio>>.

<sup>69</sup> STSJ nº 979/2015; Baleares, Sala de lo Social de 4 de noviembre de 2015 [trabajo a bordo de buque y posible pabellón de complacencia].

<sup>70</sup> Vid. art.3.1 del RR I: <<El contrato se regirá por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá manifestarse expresamente o resultar de manera inequívoca de los términos del contrato o de las circunstancias del caso. Por esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a un aparte del contrato>>.

<sup>71</sup> Vid. art.8.2 del RR I: <<En la medida en que la ley aplicable al contrato de trabajo individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente...>>.

<sup>72</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y José Carrascosa Gléz, *Derecho Internacional Privado*, ed. Comares, Granada, 2016., p.1160

Como consecuencia de la posibilidad de elección de la Ley aplicable, puede haber trabajadores, en una misma empresa, en un mismo establecimiento, que a su vez tengan unas condiciones laborales diferentes, ya que sus respectivos contratos se rigen por Leyes estatales distintas.<sup>73</sup>

b) *Ley aplicable en defecto de elección.* En este caso, el contrato, conforme señala el apartado 2 del referido Artículo 8 del RRI, se regirá por la *ley del país en el cual o a partir del cual el trabajador realice su trabajo habitualmente*,<sup>74</sup> siendo igualmente aplicable, si el trabajador realiza su trabajo en varios países, ya que conforme los criterios jurisprudenciales anteriormente señalados en este TFG<sup>75</sup> lo normal es la existencia de un lugar habitual, sin perjuicio de desplazamiento temporales. Este concepto de lugar habitual de trabajo se tiene que interpretar de una manera amplia y en los términos ya acuñados y analizados de la jurisprudencia del TJUE.<sup>76</sup>

Hay que tener en cuenta respecto a este concepto de *lugar habitual de prestación del trabajo* cual es el lugar donde el trabajador lleva a cabo su actividad laboral de forma permanente o en el caso de prestación de servicios en más de un país, donde recibe las instrucciones y el lugar de donde parte y a donde el trabajador regresa una vez terminado su trabajo; en este sentido la propia redacción del RRI ya señala que es el lugar en el que se trabaja o a partir del cual se trabajó o se trabajó (en supuestos de despidos). Por tanto, analizando estas circunstancias, así como otras características del supuesto en cuestión, lo procedente es determinar un país donde este realiza su actividad habitualmente.

En los casos en que no se pueda verificar con claridad el lugar habitual de prestación de los servicios, el apartado 3 del mismo Artículo 8 señala que el contrato de trabajo se regirá por la *ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador*.<sup>77</sup>

En este caso a la hora de concretar en defecto de lugar habitual de prestación de servicios y como alternativa, *el lugar de situación del establecimiento*, se debe de tener

<sup>73</sup> STC 34/2004 de 8 de marzo de 2004 [reconocimiento de derecho y reclamación de cantidades]

<sup>74</sup> Vid. art.8.2 del RR I.

<sup>75</sup> Vid. pag 15-16 de este TFG

<sup>76</sup> STJUE 15 de marzo 2011, as. C-29/10, *Voogsgeerd vs. Navimer*, FD 35.

<sup>77</sup> Vid. art.8.3 RR I: << cuando no pueda determinarse, en virtud del apartado 2, la ley aplicable, el contrato de trabajo se regirá por la ley del país donde está situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador >>.

en cuenta no el elemento de la realización efectiva de trabajo, sino los elementos relativos a los procedimientos de conclusión del contrato de trabajo; siendo el lugar habitual, en defecto del mismo, el lugar donde se sitúe el establecimiento, que publico el anuncio de contratación, en el que realizo la entrevista de trabajo y la localización del mismo.<sup>78</sup>

c) *Ley aplicable: Cláusula de excepción.* Sin perjuicio del establecimiento normativo de las anteriores soluciones a la hora de determinar cuál es la Ley aplicable al contrato de trabajo, resulta que *pueden no aplicarse las anteriores soluciones (artículo 8.2 o 8.3 del RRI) cuando el conjunto de circunstancias que rodean a contrato de trabajo, se desprende la existencia de vínculos más estrechos con otros países, se aplicara la ley de ese otro país.*<sup>79</sup>

Con total independencia de cuál es el país de prestación de los servicios, o el país, en caso de no existir lugar habitual, donde se sitúe el establecimiento a través del cual se contrató al trabajador, a efectos del determinar el concreto derecho laboral aplicable, el apartado 4 del mismo Artículo 8 establece que, si el contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con otro país, se aplicará la ley de dicho país. El país más vinculado corresponde con generalidad al país de residencia o sede común de empresario y trabajador<sup>80</sup> y además se acude a esta solución cuando el único elemento extranjero es precisamente el lugar habitual de prestación de los servicios, así nuestra jurisprudencia aplica la ley española por el artículo 8.4 del RRI, cuando la empresa es española, el trabajador es español y el único elemento extranjero es el **lugar habitual de prestación de los servicios**.

El art.8.4 del Reglamento funciona como una cláusula de escape, ordena aplicar la ley del país con el que se guarde un vínculo más estrecho; no la aplicación que sea más favorable para el trabajador; siguiendo una orientación conflictual y no una orientación material.<sup>81</sup>

---

<sup>78</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y José Carrascosa Gléz, *Derecho Internacional Privado.*, ed. Comares, Granada, 2016., p. 1162-1165.

<sup>79</sup> Vid. art.8.4 RR I: <<Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos, as estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o3, se aplicará ley de ese otro país>>.

<sup>80</sup> STSJ ICAN 4016/2015 del 20 de diciembre de 2015 [ cesión de trabajadores a empresa marroquí].

<sup>81</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y José Carrascosa Gléz., *Derecho Internacional Privado.*, ed. Comares., Granada, 2016., p. 1166-1167.

Para la utilización de esta *cláusula de escape o excepción*, debe de ser el órgano jurisdiccional competente para conocer el caso el que determine si se puede aplicar o no; realizando con anterioridad un análisis sobre los aspectos que dan lugar a dichos vínculos más estrechos, con el Estado distinto al del Estado del lugar habitual de trabajo.

Por ejemplo, una empresa española contrata en España a un trabajador español para prestar servicios en Argentina durante varios meses. Es preciso determinar la Ley aplicable a este contrato. El contrato está más estrechamente vinculado con España que con Argentina, lugar de prestación habitual, siendo la aplicación de la Ley española más razonable. Ya que el único dato que conecta la situación con Argentina es el *lugar de prestación de los servicios*; en cambio con España existen muchos puntos de conexión: nacionalidad de las partes, residencia de ambas, y si además concurre lugar de celebración, pago en moneda española y en España, es evidente la mayor vinculación.

La aplicación de la Ley española es lógica y procede mediante la **cláusula de excepción**, del art.8.4 RRI.<sup>82</sup>

## 4. Contrato de Embarque Internacional

### 4.1. Concepto

Es “*el contrato de trabajo que se celebra entre el armador de una embarcación o su representante y un oficial o tripulante, para regular la prestación profesional de sus servicios a bordo*”<sup>83</sup>.

Pues bien, ese contrato de embarque es una modalidad de contrato de trabajo, que si presenta elementos extranjeros (trabajador o marinero, empresario marítimo y/o lugar de prestación de servicios) nos encontramos ante un contrato de trabajo internacional con notas características y diferenciadas, en orden al régimen jurídico de aplicación desde la óptica del DIPR:

- Por un lado, la determinación del lugar de prestación de servicios, dada la ubicación permanente y por largo tiempo del trabajador realizando su trabajo a bordo del buque, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito de la aviación,

<sup>82</sup> Vid. Alfonso-Luis Calvo Caravaca y José Carrascosa Gléz, *Derecho Internacional Privado.*, ed. Comares., Granada 2016., p. 1168

<sup>83</sup> Vid. M<sup>a</sup> Isabel Ribes Moreno, *El contrato de embarco en la marina mercante.*, ed. Tirant Le Blanch., Valencia, 2013., pag. 25.

donde para las compañías aéreas el lugar de prestación de servicios no se vincula al avión, por la menor duración de los vuelos, sino al lugar “base” desde donde parte y a donde regresa la tripulación y donde recibe las instrucciones, siendo plenamente de aplicación el referido apartado 2 del Artículo 8 del RRI (“*a partir del cual “ presta sus servicios*”). Sin embargo, en el ámbito marítimo y siguiendo los criterios del “*principio del pabellón*”<sup>84</sup> se considera que el lugar de prestación habitual de servicios viene determinado por el país de abanderamiento, registro o matrícula del buque. Esto trae a colación a menudo problemas derivados de que a menudo los pabellones o registro de buques obedecen a escasa vinculación, y vienen determinados por intereses económicos o de cupos de pesca, lo que hace necesario que analicemos los *pabellones de conveniencia* y la resolución, en cuanto a la ley aplicable en estos supuestos, como alternativa a una aplicación automática del Artículo 8.2 del RRI que llevaría a aplicar el derecho laboral de estos países sin vinculación alguna a la verdadera relación laboral entablada.

- Por otro, en el ámbito marítimo tiende asimismo a confundirse y mezclarse la figura del empresario real, ya que a menudo confluyen el empresario naviero, el armador del barco, las empresas de gestión o intermediarias, dándose también problema en orden a determinar quién es el verdadero empresario, lo que afecta también en orden a los elementos del contrato. Citar aquí sentencia de Las Palmas sobre confusión del empresario y cesión ilegal

La relación laboral que guarda el trabajador con la empresa o naviero marítimo no está sometida a la soberanía de ningún Estado, relación en la cual forman parte más de un ordenamiento jurídico; haciendo necesaria -como en cualquier relación laboral internacional- la búsqueda de un ordenamiento jurídico estatal al que poder imputar la regulación de dicha relación laboral.<sup>85</sup>

En consecuencia, parece procedente desarrollar en este TFG la cuestión relativa a la problemática derivada de la escasa vinculación del pabellón o registro del buque y los elementos del contrato, en orden a la determinación de la ley aplicable, y sin entrar en la

<sup>84</sup> Vid. Sentencia num.1312/2006 de 9 de noviembre, sala de lo social, sección 1º.

<sup>85</sup> Vid. Olga Fotinopoulou Basurko, *El contrato de trabajo de la gente del mar. Estudio del problema de la determinación de la ley rectora al contrato de embarque en el contexto de los registros abiertos.*, Ed. Comares., Granada, 2008, pag. 30.

cuestión de la CJI, que se rige por las reglas generales<sup>86</sup>, donde si que influye la pluralidad de personas jurídicas que intervienen y se confunden en la cualidad de empresario, por las numerosas situaciones de cesión ilegal<sup>87</sup>, que se dan en el ámbito de la contratación laboral marítima.

#### 4.2. Problemática de los registros abiertos. Pabellones de conveniencia o BDC

Uno de los principales problemas que acarrea esta regulación es la aparición de los **registros abiertos**, dando lugar a los pabellones de conveniencia; producidos el entorno marítimo, donde las maniobras de elusión son muchos más fáciles que en el entorno terrestre.

Dada la imposibilidad de aplicar una concreta soberanía sobre la regulación del buque, aparece la figura de la ley de pabellón, respondiendo a la necesidad de que el buque posea cierta nacionalidad en aquellos espacios que no están bajo la soberanía de ningún Estado. Los registros abiertos, a la hora de asignar una nacionalidad al buque, los armadores pretenden eliminar las inevitables cuotas, destinadas a proteger a los trabajadores. El Comité de Prácticas Aceptables de la ITF ha declarado como BDC os siguientes países: *Bahamas, Honduras, Jamaica, Panamá, Barbados, Chipre, Gibraltar (Reino Unido), Sri Lanka, Belice, Bolivia, Camboya, Islas Caimán, Guinea Ecuatorial, Islas Faroe, 2ª registro internacional Francés (FIS), 2º registro internacional Alemán (GIS), Georgia, Líbano, Liberia, Madeira, Malta, Islas Marshal (EE.UU), Mauricio, Moldavia, Mongolia, Myanmar, Antillas Holandesas, Corea del Norte, Santo Tomé y Príncipe, San Vicente, Tonga, Vanuatu, Comoros y Antigua y Barbuda.*<sup>88</sup>

La utilización de los pabellones de conveniencia tiene por objeto entre otros, *eludir las normas impositivas, administrativas o laborales que les serían de aplicación, constituyendo una modalidad de fraude a la ley, dando lugar a que el país de matrícula permite que sus buques mercantes sean propiedad o estén bajo control extranjero, los impuestos locales sobre el buque son bajos o inexistentes y que el país de matrícula es*

<sup>86</sup> Vid. STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1º). Sentencia de 27 de abril 2005. JUR\2006\77109.

<sup>87</sup> Vid. STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º) Sentencia num.159/2005 de 7 marzo (JUR2005\105359); STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º) Sentencia num.1312/2006 de 9 noviembre, (JUR\2007\69053); STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º) Sentencia num.1128/2012 de 29 junio, (AS\2013\329); STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º) Sentencia num.1523/2013 de 17 octubre, (JUR\2014\5714).

<sup>88</sup> Vid. <http://www.itfglobal.org/es/transport-sectors/seafarers/in-focus/flags-of-convenience-campaign/>



*una potencia pequeña que no tiene una necesidad nacional de disponer de una flota mercante importante, pero los ingresos provenientes de la matrícula pueden afectar sustancialmente sus ingresos nacionales; existiendo plena libertad para dotar a los barcos con tripulación extranjera y el país de matrícula carece de poder, o no desea, imponer reglamentos o controles a las compañías responsables.*

Un buque en el que se implante pabellón de conveniencia o bandera de conveniencia (en adelante BDC) es aquel que enarbola una bandera distinta a la del país de su propietario, esto puede afectar a la tripulación de la siguiente manera, unos salarios bajos, una mala condición a bordo del mismo y trabajar durante largos periodos sin los descansos pertinentes.<sup>89</sup> Los factores que llevan a los navieros a la aplicación de BDC son en primer lugar el abaratamiento de las tasas de registro del buque, la aplicación de los impuestos bajos y sobre todo y más importante, la libertad de contratación de mano de obra barata.

En los buques bajo BDC no existe la figura de **vínculo genuino**, entre el propietario de la embarcación y el pabellón que enarbola; esta inexistencia de conexión entre ambos da lugar a la no imposición de restricción alguna sobre aspectos de la nacionalidad de la tripulación, dejando la formación y a seguridad ineficiente, ya que muchos de ellos no compartían nacionalidad y por ende no compartían lengua, haciendo de la comunicación algo bastante obsoleto.<sup>90</sup>

A consecuencia de la inexistencia de ese **vínculo genuino**, entre armador y pabellón que enarbola, cualquier conflicto laboral que se presente bajo esta relación de trabajo en un buque que presenta BDC, se hace compleja la aplicación de una normativa mínima sobre condiciones de trabajo y además afecta a la aplicación de las normas de DIPR, ya que el lugar de prestación de servicios que regula al pabellón BDC no tiene realmente vinculación alguna con el contrato laboral suscrito.

Muchos armadores aplican BDC de paraísos fiscales, buscando además de un beneficio financiero, un abaratamiento de costes, pero principalmente ocultar la nacionalidad del buque, con la finalidad de aplicar a su tripulación un régimen laboral basado en la explotación, ya que la ley designada para regir el contrato es de escasa protección laboral por ser BDC.

<sup>89</sup> Vid. <http://www.itfglobal.org/es/transport-sectors/seafarers/in-focus/flags-of-convenience-campaign/>

<sup>90</sup> Vid. [http://www.itfseafarers.org/what\\_are\\_focs.cfm/ViewIn/SPA](http://www.itfseafarers.org/what_are_focs.cfm/ViewIn/SPA)



A ese ocultamiento de nacionalidad se le puede añadir la utilización de *holding*, múltiples sociedades, que enmascaran la identidad del responsable del buque, sin saber a cuál de ellas le corresponde la imputación de las responsabilidades de cualquier altercado o catástrofe, o incluso la responsabilidad en materia laboral<sup>91</sup>.

Centrándonos en el trato que se le da a la tripulación -trabajadores- cuando el buque está bajo BDC, se podría afirmar que roza la esclavitud, presentando la cara más oscura de las BDC. Los armadores contratan mano de obra barata, pagando sueldos precarios, un claro ejemplo fueron los muchos tripulantes filipinos, contratados como tripulación en el famoso petrolífero “**Prestige**”, a los que pagaban una cantidad de 400 dólares al mes (400 euros), mientras que un europeo les costaba aproximadamente 3000 euros al mes. Naviera cuya domiciliación era en Liberia, siendo los dueños de la misma de nacionalidad griega; es decir, un buque enarbolado bajo una bandera diferente a la del país de la nacionalidad de sus dueños<sup>92</sup>, y la ley ajena (BDC) es la que se aplica a la relación laboral internacional. En muchas ocasiones ni siquiera son administrados desde el país que enarbola el buque.

El ITF (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte) es una federación internacional de sindicatos de trabajadores del transporte, que tratan de promover el respeto de los derechos humanos y sindicales en todo el mundo, intentando acabar con este trato precario a los trabajadores marítimos.<sup>93</sup>

Lo que pretende este sindicato es acabar con las injusticias que se producen hacia el sujeto más débil de la relación laboral -el trabajador-, considerándose una *mano de obra invisible*<sup>94</sup>, un terreno que se escapa de las autoridades, dando pie al abuso de ese colectivo desprotegido, por parte de los armadores.

Algunos armadores a la hora de ingresar el salario a sus tripulantes retrasan el momento o simplemente no pagan el salario en la fecha establecida, no bajo los acuerdos establecidos para hacerlo (un ingreso a directo a la cuenta para hacerlo llegar a sus familiares), aprovechándose de la situación de imposibilidad a la hora de volver a

---

<sup>91</sup> Vid. STSJ de Islas Canarias, Las Palmas num.159/2005 (Sala de lo Social, Sección 1º), de 7 de marzo; STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º) Sentencia num.1312/2006 de 9 de noviembre (JUR\2007\69053).

<sup>92</sup> Vid. [https://elpais.com/diario/2002/12/15/domingo/1039927953\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2002/12/15/domingo/1039927953_850215.html)

<sup>93</sup> Vid. <http://www.itfseafarers.org/about.cfm/ViewIn/SPA>

<sup>94</sup> Vid. <http://www.itfglobal.org/es/transport-sectors/seafarers/in-focus/flags-of-convenience-campaign/>

casa o escaparse de esas situaciones; por ello el ITF se encarga de recuperar los salarios que los marineros no reciben<sup>95</sup>.

Un papel bastante importante que realiza el ITF, es darle voz a aquellos marineros que no se atreven a luchar por sus derechos como trabajador, que tiene miedo a enfrentarse al armador; ya que muchos de estos armadores distribuyen los nombres de los trabajadores que se revelan y luchan por sus derechos como trabajadores; utilizando la expresión de “*alborotador ITF*”, haciéndoles correr el riesgo de que no pueda ser contratado por ninguna naviera más, ya que a ninguno de los armadores les conviene que los trabajadores luchen por sus derechos.

#### 4.3. Ley aplicable al contrato de embarque

- En primer lugar, cabe la posibilidad de elección de ley aplicable por las partes,<sup>96</sup> teniendo en cuenta que no se podrá privar a los trabajadores de la protección de las normas imperativas<sup>97</sup>, que se aplicarían en defecto de elección. Esta elección está, como expresamos anteriormente limitada materialmente, debiendo asegurarse la protección que le ofrecería la ley que sería aplicable en defecto de elección, que será la que presente la relación de mayor proximidad con el contrato, que por lo general será la del país en que el trabajador ejerce su actividad profesional, sin importar en principio, que el nivel de protección del asalariado sea elevado o no, pero necesariamente vinculado al contrato.

Pues bien, si se elige ley aplicable en un contrato de embarque internacional, en principio la protección del trabajador está garantizada, por cuanto la ley elegida mejorará necesariamente la ley del BDC (lugar de prestación de servicios); evidentemente los armadores y navieros del ámbito marítimo no son proclives a permitir la elección de la ley aplicable, salvo personal muy cualificado.

- En segundo lugar y de defecto de elección de ley aplicable, según el artículo 8.2 del RRI<sup>98</sup>, se aplicará a la relación laboral, con carácter general, la ley del país, en el

---

<sup>95</sup> Vid. <http://www.itfglobal.org/es/transport-sectors/seafarers/in-focus/flags-of-convenience-campaign/>

<sup>96</sup> Vid. art.8.1 RRI: << *el contrato individual se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3 [...] >>.*

<sup>97</sup> Vid. este mismo TFG pag. 33-34

<sup>98</sup> Vid. art. 8.2 RRI: << *En la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del*

cual o desde el cual, el trabajador realice su trabajo de forma habitual. El problema de la aplicación de este artículo al contrato de embarque<sup>99</sup>, es que por el principio del pabellón el lugar habitual es el país del abanderamiento o registro, y normalmente con escasa vinculación con respecto al resto de los elementos del contrato (BDC).<sup>100</sup>

Un buque puede estar navegando por todo el mundo, sin llegar a tocar puerto en mucho tiempo, y si llegara hacerlo, no procedería aplicar el artículo 8.2 del RRI ya que se tendría que aplicar la ley del país donde se lleve a cabo la prestación habitual de los servicios, ni la ley del país de la firma del contrato, ni donde se halle el establecimiento del naviero, ni la agencia, sino la del país del pabellón del buque; por lo que el país en que se presta servicios habituales es en el del registro o abanderamiento del buque, con la problemática de su posible escasa vinculación en supuestos de BDC.

Ahora bien, recordemos<sup>101</sup> que el Reglamento contempla en su artículo 8.4 una cláusula de escape o excepción a la regla general de lugar de prestación de servicios, por lo que la ley rectora al contrato de trabajo sería la ley del país con el que existan estos vínculos más estrechos. Esta posibilidad de escape o excepción es precisamente la que protege al trabajador a bordo de buque, al reclamarse la aplicación, no de la ley designada por la BDC, sino la ley realmente más vinculada al litigio, que se comentará por los índices de localización reales de esos contratos, teniendo en cuenta quien es el empresario y quien el trabajador.

De ahí que nuestra jurisprudencia utilice reiteradamente esta cláusula de escape del artículo 8.4 de RRI para designar como ley aplicable al litigio laboral concreto, otro Derecho laboral más vinculado y no del pabellón o registro, con escasa o nula vinculación al supuesto.

En este sentido, la STSJ de Las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º) de 29 junio de 2012 señala que << la cláusula de excepción o escape que establece el Convenio de Roma lo que persigue precisamente es mantener, en la medida de lo posible, la vinculación con el sistema jurídico más conectado con el contrato, que,

---

*cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. No se considerará que cambia de país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país>>.*

<sup>99</sup> Vid. *El contrato de trabajo de marinos a bordo de buques mercantes (A propósito de la STJUE de 15 diciembre 2011, Jan Voogsgeerd y Navimer S.A, As. C-384/10), pag. 329*

<sup>100</sup> Vid. este mismo TFG, pag 39-44

<sup>101</sup> Vid. este mismo TFG 38-39

*a través de sociedades conjuntas o de pabellones de conveniencia, se trata de llevar, de ahí que tanto la legislación, como la doctrina y la jurisprudencia presentan una línea de actuación común en el sentido>>*, como respuesta a la problemática que se produce a la hora de determinar el derecho laboral aplicable en la contratación a bordo de buque, al valorar, en estos contratos la aplicabilidad preferente del derecho laboral más vinculado cuando el buque navega bajo BDC, produciendo fraude de ley<sup>102</sup>.

- Asimismo la STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, de 17 octubre del 2013, litigio relativo a un trabajador español, que presta servicios en un pesquero de bandera marroquí, para empresa naviera con domicilio en Agadir, pero formalizando el contrato con empresa española intermediaria, que realmente es el empresario efectivo, utiliza igualmente la vía del actual artículo 8.4 del RRI, señalando que la cláusula de escape se postula por la doctrina *<<... para salvar los obstáculos de la aplicación taxativa del llamado pabellón [...] Esta cláusula se va, pues, a aplicar con respecto a determinadas relaciones laborales en las que se encuentre presente un elemento de extranjería en las que el criterio tradicional conduciría a un ordenamiento escasamente conectado con la relación, lo que sucede: a) con relación a ciertos contratos de embarque, en los que la mayor parte de los elementos del mismo vinculen la relación laboral con un determinado ordenamiento estatal, distinto del país de pabellón*<sup>103</sup>.

- En este mismo sentido se pronuncia la STSJ de Islas Canarias, Las Palmas Sentencia de 9 de noviembre de 2006, resolviendo la sala ante un litigio de despido con la aplicación de la cláusula de escape, al presentar vínculos más estrechos con nuestro país que el que correspondería aplicar por lugar de prestación habitual de servicios a bordo de buque.

Frente a la aplicación de la ley de registro o abanderamiento, al existir vínculos más estrechos con un tercer país, se aplica la cláusula de escape y el derecho laboral español, ya que la empresa tiene sucursal en España y el trabajador tiene domicilio en España (Las Palmas).<sup>104</sup>

---

<sup>102</sup> STSJ de Las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º) Sentencia num.1128/2012, de 29 junio de 2012 (AS\2013\329)

<sup>103</sup> STSJ de las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º). Sentencia num.1523/2013 de 17 octubre de 2013.

<sup>104</sup> STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º). Sentencia num.1312/2006 de 9 de noviembre de 2006 (JUR\2007\69053).

- Por último, señalar en esta misma línea la STSJ de las Islas Canarias de 7 de marzo de 2005, donde además de esta problemática de vínculos más estrechos, se aborda el otro gran problema, la cesión ilegal de trabajadores en el ámbito marítimo, como consecuencia de la intervención de confluencia de empresarios como ya hemos señalado.<sup>105</sup>

En definitiva, para dar solución a los litigios laborales que se presentan en el sector marítimo, respecto a la determinación de la ley aplicable al contrato de embarque internacional, la jurisprudencia para resolver aquellos supuestos conflictivos, en que conforme al artículo 8.2 del RRI llevarían a la aplicación automática de la ley del lugar del registro del buque, normalmente (BDC) que además supone un perjuicio evidente para el trabajador, parte débil de este contrato, ha venido aplicando la normativa laboral de un Estado distinto del pabellón, cuando la mayor parte de los elementos del contrato de embarque están vinculados a esa legislación, por tener vínculos más estrechos a tenor de los factores concurrentes en esa relación laboral internacional, por lo que se aplica en virtud del artículo 8.4 del RRI (cláusula de escape o excepción) esa ley más vinculada.

---

<sup>105</sup> STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1º). Sentencia num.159/2005 de 7 de marzo de 2005 (JUR\2005\105359).

## 5. CONCLUSIONES

**Primera.** El Derecho Internacional Privado se ocupa de reglamentar las situaciones que se denominan privadas (sujetos particulares) e internacionales (contienen elementos de extranjería en esa relación laboral). Su finalidad es dar una respuesta justa y distinta a la prevista para las demás situaciones privadas, en que no existen elementos de extranjería, ya que son relaciones jurídicas vinculadas a más de un ordenamiento jurídico.

**Segunda.** Las relaciones jurídicas de naturaleza laboral y vinculadas a más de un derecho estatal son situaciones privadas internacionales, reguladas por el Derecho Internacional Privado del Trabajo.

**Tercera.** El DIPR es una rama más del Ordenamiento Jurídico estatal, no obstante, el DIPR español en materia laboral es fundamentalmente comunitario, *fenómeno de comunitarización*<sup>106</sup>, así el Reglamento Bruselas I Bis (CJI) y el Reglamento Roma I (Ley aplicable).

**Cuarta.** Las normas de DIPR, ante las situaciones internacionales de naturaleza laboral, en primer lugar, debe determinar la CIJ de los tribunales españoles, con el objetivo de eliminar el *conflicto de jurisdicciones*, dada la vinculación del supuesto a más de un ordenamiento jurídico; y en segundo lugar, debe determinar el derecho laboral aplicable al fondo del litigio laboral del que conocen nuestros tribunales.

**Quinta.** Las normas del DIPR en materia social presenta menos dispersión normativa que otras materias de esta disciplina, aplicando fundamentalmente, normas de producción comunitaria (Reglamentos) y, asimismo, con escasa aplicación de normas internacionales y autónomas.

**Sexta.** Los Reglamentos comunitarios en materia de contrato de trabajo internacional, parten de la protección de la parte débil de la relación laboral, es decir, la protección del trabajador:

- Así en la CIJ, el artículo 23 del RB I bis recoge una *cláusula de sumisión*, limitada en protección del trabajador, debiendo ser acordados con posterioridad

---

<sup>106</sup> Vid. este mismo TFG, pag. 8-9

al nacimiento del litigio, o que esos acuerdos le permitan al trabajador formular las demandas ante tribunales distintos, porque él quiera hacerlas valer.

- En la determinación de la ley aplicable, la autonomía de voluntad en la elección por las partes del derecho laboral que debe regir al contrato de trabajo presenta límites materiales, de tal manera que solo se aplicara esa ley elegida si mejora el contenido mínimo de la ley aplicable en defecto de elección. Si no existe ley aplicable, con carácter general se aplicaría la ley del país del *lugar de prestación habitual de servicios*, o bien en el caso de no existir lugar de prestación habitual de servicio, la del país en que se sitúa el establecimiento que contrato al trabajador. Además, el Reglamento incluye una cláusula de excepción o escape, que permite aplicar otro derecho laboral, con el que se presenten vínculos más estrechos.

**Séptima.** Respecto a los contratos de embarque, el derecho internacional privado intenta paliar el fraude de ley por la existencia de BDC o pabellones de conveniencia, respecto a la inexistencia de vinculación entre la ley de pabellón de estos buques con ese contrato de trabajo, por ello lo que se pretende es apoyarse en la cláusula de escape del artículo 8.4 del Reglamento, en lugar del apartado 2, para regir ese contrato por el derecho laboral realmente más conectado al mismo.

**Octava.** Ante la proliferación de cesiones ilegales y BDC, en el contrato de trabajo a bordo de buque, nuestra jurisprudencia inaplica la ley del lugar de prestación habitual de servicios (que coincide con el país del pabellón de conveniencia) y regula la relación laboral internacional por el Derecho más vinculado, atendiendo como factores a la nacionalidad común del verdadero empresario y trabajador, la desvinculación de la empresa real con el abanderamiento del buque, donde se ha producido la contratación, la cotización, como se aprecia en las sentencias creando jurisprudencia reiterada al respecto.



## 6. BIBLIOGRAFÍA

### • Libros y Manuales

- Carlos Esplugues Mota, José Luis Buhigues y Guiller Palao Moreno, *Derecho Internacional Privado*, 9º edición, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.
- Fernández Rozas, J.C. y Sánchez Lorenzo, S., *Derecho Internacional Privado*, ed. Civitas, Madrid, 2015.
- Alfonso-Luis Clavo Cravaca y Javier Carrascosa Gléz., *Derecho Internacional Privado, Volumen I*, 16º edición., Comares, Granada, 2016.
- M<sup>a</sup> Isabel Ribes Moreno, *El contrato de embarco en la marina mercante.*, ed. Tirant Le Blanch., Valencia, 2013.
- Alfonso-Luis Calvo Caravaca y José Carrascosa Gléz, *Derecho Internacional Privado, Volumen II.*, ed. Comares., Granada, 2016.
- Olga Fotinopoulou Basurko, *El contrato de trabajo de la gente del mar. Estudio del problema de la determinación de la ley rectora al contrato de embarque en el contexto de los registros abiertos.*, ed. Comares, Granada, 2008.

### • Artículos y Revistas

- <http://www.iftglobal.org/es/transport-sectors/seafarers/in-focus/flags-of-conveniencie-campaign/>
- [http://www.itfseafarers.org/what\\_are\\_focs.cfm/ViewIn/SPA](http://www.itfseafarers.org/what_are_focs.cfm/ViewIn/SPA)
- [http://elpais.com/diario/2002/12/15/domingo/1039927953\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2002/12/15/domingo/1039927953_850215.html)

### • Legislación Nacional

- Real Decreto de 24 de Julio de 1889 por el que se pública el código Civil.
- Constitución Española, 1978.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley 45/1995, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacionales.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Legislación Comunitaria**
  - Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
  - Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I).
  - Reglamento (UE) n° 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Bruselas I bis).
  - Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.
  - Convenio de Roma de 1980, sobre ley aplicable a las relaciones contractuales
  - Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuando en el marco de una prestación de servicios.
  - Convenio de Lugano, de 15 de octubre de 2007, relativa a la firma, en nombre de la Comunidad del Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en materia Civil y mercantil.
  - Reglamento 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.
- **Jurisprudencia**
  - STJCE de 30 de septiembre de 2003: “*Inspire Art*”, Vía libre de movilidad de las sociedades de la Unión Europea. (AS C-167\01).
  - STJUE de 15 de marzo de 2011, (AS. C-29/10, *Voogsgeedrd vs. Navimer*, FD 35).
  - STC 34/2004, de 8 de marzo de 201, (reconocimiento de derecho y reclamación de cantidades).
  - STSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º). Sentencia num.159/2005, de 7 de marzo de 2005 (JUR\2005\105359)

- STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1º) de 27 de abril de 2005 (JUR\2006\77109).
- STSJ de Las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º). Sentencia num.1312/2006, de 9 de noviembre de 2006 (JUR\2007\69053)
- STSJ de c. Valenciana (Sal de lo Social, Sección 1º) Sentencia num.1093/2010 de 13 de abril de 2010 (JUR\2010\218501).
- STSJ de Las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección1º) Sentencia num.1128/2012 de 29 de junio de 2012 (AS\2013\329)
- STSJ de Las Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1º). Sentencia num.1523/2013 de 17 de octubre de 2013, (JUR\2014\5714)
- STSJ de 20 de diciembre de 2015 (ICAN 4016/2015).
- STSJ de Islas Baleares (Sala de lo Social, Sección 1º). Sentencia num.979/2015 de 4 de noviembre de 2015.



Universidad  
de La Laguna

Facultad de Derecho

