

COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL Y PERSONAL DE EMBAJADAS, AUXILIARES DE VUELO Y OTRAS CUESTIONES EN LITIGIOS LABORALES (Últimas aportaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea)

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Magistrado

Tribunal Superior de Justicia de Galicia

josefernandolousada@gmail.com

RESUMEN

En el presente estudio se analizan las cuatro últimas sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea interpretando diversos aspectos de las reglas de determinación de la competencia judicial internacional aplicables al contrato individual de trabajo contenidas en los Reglamentos de Bruselas (Caso Ahmed Mahamdia; Caso Holterman Ferho Exploitatie BV et alii; Caso Sandra Nogueira et alii; Caso Petronas Lubricants Italy SpA). Su estudio conjunto nos permite identificar las premisas generales de interpretación de esas reglas según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Su estudio particular nos permite analizar una serie de temas de una importante trascendencia teórica y práctica: el contrato de trabajo con una embajada no comunitaria y el alcance de las cláusulas de sumisión expresa; el concepto de contrato de trabajo; el lugar de trabajo en el sector de aviación civil; y la reconversión de la empresa.

Palabras clave: Competencia judicial internacional, Contrato individual de trabajo, Derecho de la Unión Europea, Jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

ABSTRACT

In this study we analyze the last four judgements issued by the Court of Justice of the European Union interpreting

various aspects of the rules of determination of international jurisdiction applicable to the individual contracts of employment contained in the Brussels Regulations (Ahmed Mahamdia, Holterman Ferho Exploitatie BV et alii, Sandra Nogueira et alii, and Petronas Lubricants Italy SpA). Their joint study allows us to identify the general premises of interpretation of that rules according CJEU jurisprudence. Their particular study allows us to analyze a series of topics of an important theoretical and practical transcendency: the labour contract with a non-EU embassy and the prorogation of jurisdiction agreement; the concept of a labour contract; the workplace in the civil aviation sector; and the counterclaim of the company.

Keywords: International judicial competence, Individual contracts of employment, European Union Right, Jurisprudence of the Court of Justice.

RESUMO

No presente estudo analízanse as catro últimas sentenzas ditadas polo Tribunal de Xustiza da Unión Europea interpretando diversos aspectos das regras de determinación da competencia xudicial internacional aplicables ao contrato individual de traballo contidas nos Regulamentos de Bruxelas (Caso Ahmed Mahamdia; Caso Holterman Ferho Exploitatie BV et alii; Caso Sandra Nogueira et alii; Caso Petronas Lubricants Italy SPA). O seu estudo conxunto permítenos identificar as premisas xerais de interpretación desas regras segundo a xurisprudencia do Tribunal de Xustiza. O seu estudo particular permítenos analizar unha serie de temas dunha importante transcendencia teórica e práctica: o contrato de traballo cunha embaixada non comunitaria e o alcance das cláusulas de submisión expresa; o concepto de contrato de traballo; o lugar de traballo no sector de aviación civil; e a reconvenção da empresa.

Palabras chave: Competencia xudicial internacional, Contrato individual de traballo, Dereito da Unión Europea, Xurisprudencia do Tribunal de Xustiza.

SUMARIO

1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA Y SENTENCIAS OBJETO DE ANÁLISIS: SUPUESTOS DE HECHO Y CUESTIONES PLANTEADAS.; 2. PREMISAS GENERALES DE INTERPRETACIÓN DE LAS REGLAS ESPECIALES SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL RBI.; 3. CASO AHMED MAHAMDIA: EL PERSONAL DE EMBAJADA DE PAÍS NO COMUNITARIO Y EL ALCANCE DE LAS CLÁUSULAS DE SUMISIÓN EXPRESA.; 4. CASO HOLTERMAN FERHO EXPLOITATIE BV ET ALII: EL CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO.; 5. CASO SANDRA NOGUEIRA ET ALII: EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL.; 6. CASO PETRONAS LUBRICANTS ITALY SPA: LA RECONVENCIÓN DEL EMPRESARIO.; 7. BIBLIOGRAFÍA.

1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA Y SENTENCIAS OBJETO DE ANÁLISIS: SUPUESTOS DE HECHO Y CUESTIONES PLANTEADAS

El Reglamento 1215/2012/UE del Parlamento Europeo y del Consejo –conocido como Reglamento Bruselas I (refundición), o RBI (r)-¹ se aplica al contrato individual de trabajo, como ya se aplicaba su predecesor el Reglamento 44/2001/CE del Consejo –conocido como Reglamento Bruselas I, o RBI-², e incluso ya antes se aplicaba el antecedente de ambas normas, el Convenio de Bruselas –en adelante, el CB-³. Ciertamente, la redacción originaria del

¹ Reglamento 1215/2012/UE 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 (refundición), DOUE 20/12/2012.

² Reglamento 44/2001/CE del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, DOUE 16/1/2001.

³ 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. Al CB lo acompañaba el Informe Jenard, al que se le suele

CB no establecía reglas especiales para el contrato de trabajo, pero el TJUE no dudó en incluir al contrato de trabajo en el ámbito del CB y en aplicarle las reglas generales contenidas en el CB, si bien interpretadas bajo la perspectiva de tuición característica del Derecho del Trabajo. Por ello, el CB fue objeto de revisión con la finalidad de introducir unas reglas especiales para el contrato individual de trabajo⁴ que son el germen de las incluidas en el RBI –capítulo II, sección 5ª, artículos 18 a 21- y en el vigente RBI (r) –capítulo II, sección 5ª, artículos 20 a 23-.

Un esquema general de las reglas especiales aplicables al contrato individual de trabajo contenida en el actual RBI (r) que nos sirva para contextualizar adecuadamente las sentencias objeto de nuestro análisis, se podría enunciar en los siguientes términos:

(I) Prevalencia absoluta de la sumisión tácita, aunque si el demandado es el trabajador el órgano jurisdiccional se asegurará, antes de asumir la competencia en virtud de una sumisión tácita, de que se le ha informado de su derecho a impugnar la competencia y de las consecuencias de comparecer o no –art. 26 RBI (r)-.

(II) Fueros especiales en el supuesto de demandar los trabajadores: (1) Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados: (a) ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados, o (b) 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; o (ii) si el trabajador no desempeña o no ha

conceder valor de interpretación auténtica del CB –y, por extensión, del RBI y del RBI (r)-.

⁴ A través del Convenio de San Sebastián de 26 de mayo de 1989, por el que el Reino de España y la República portuguesa se adhirieron al CB. Al CSS lo acompañaba el Informe Almeida Cruz / Desantes Real / Jenard, publicado en el DOUE de 28/7/1990; también con valor de interpretación auténtica del CB.

desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador. (2) Los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad con lo establecido en el transcrito apartado 1, letra b) –art. 21 RBI (r)-.

(III) Fueros especiales en el caso de demandar los empresarios: Solo podrán demandar a los trabajadores ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que estos últimos tengan su domicilio. Lo dispuesto en la presente sección no afectará al derecho de formular una reconvencción ante el órgano jurisdiccional que conozca de la demanda inicial de conformidad con la presente sección – art. 22 RBI (r)-.

(IV) Posibilidad de acuerdos atributivos de competencia, aunque únicamente prevalecerán sobre las disposiciones de la presente sección aquellos acuerdos posteriores al nacimiento del litigio, o que permitieran al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en la presente sección” –art. 23 RBI (r)-.

(V) Ampliación del concepto de domicilio del empresario en beneficio del trabajador: Cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tuviere su domicilio en un Estado miembro, pero poseyere una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que tiene su domicilio en dicho Estado miembro –art. 20.2 RBI (r)-.

Se completa el sistema normativo aplicable en la Unión Europea con los Convenios de Lugano, que no son propiamente derecho comunitario, sino sendos tratados internacionales que la Unión Europea negoció con los Estados miembros de la Asociación Europea de Libre

Comercio⁵, aunque sus reglas reproducen las del CB y del RBI –de ahí que en la doctrina científica se le denomine como los convenios paralelos–.

No pretendemos aquí realizar un estudio completo de estas reglas aplicables al contrato de trabajo contenidas en el RBI (r), y antes en el RBI, y aún antes en el CB, o en los paralelos CL, que, dicho sea de paso, ya se ha abordado por Menéndez Sebastián (2006), Fotinopoulou (2009) y Lousada Arochena / Ron Latas (2013)–, sino solo de las últimas cuatro aportaciones del TJUE. Veamos cuáles son y a que temas se refieren:

(1) STJUE de 19/7/2012, Caso Ahmed Mahamdia, C-154/11: El Sr. Ahmed Mahamdia, que había sido contratado para desempeñar funciones de chófer en la embajada en Berlín, demanda en Alemania al Ministerio de Asuntos Exteriores de Argelia alegando horas extraordinarias no abonadas e impugnando su despido. Opuso la demandada excepción de incompetencia por inmunidad de jurisdicción y por la cláusula de sumisión expresa a los tribunales argelinos. Se acogió en la instancia. El tribunal de apelación pregunta al TJUE si una embajada de tercer país no comunitario es un establecimiento en el sentido del artículo 18.2 del RBI –actual 20.2 del RBI (r)–, y el alcance de la cláusula de sumisión según el artículo 21 del RBI –actual 23 del RBI (r)–.

(2) STJUE de 10/9/2015, Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii*, C-47/14: Una sociedad holding con domicilio en los Países Bajos, y sus tres filiales establecidas en Alemania, demanda en Holanda al Sr. Spies von Büllesheim, director de la sociedad holding, apoderado de las tres filiales, y con participación en el capital social, alegando incumplimiento

⁵ Convenio de Lugano I de 16 de septiembre 1988, negociado entre la CE y la EFTA, y cuya normativa es semejante a la del CB. Fue objeto de revisión a través del Convenio de Lugano II de 30 de octubre de 2007, negociado entre la UE, la EFTA y Dinamarca, y cuya normativa es semejante a la del RBI. A los Convenios de Lugano –como le ocurrió al CB–: el Informe Jenard / Möller, referido al CL I, y publicado en el DOUE de 28/7/1990; y el Informe Pocar, referido al CL II, y publicado en el DOUE de 23/12/2009.

del contrato de trabajo, y subsidiariamente acto ilícito. Opuso el demandado excepción de incompetencia. Se acogió en la instancia y por el tribunal de apelación. El Tribunal Supremo pregunta al TJUE acerca del concepto de contrato de trabajo (hay otras dos cuestiones prejudiciales más, pero no tienen interés a nuestro análisis dado que se plantean solo para el caso de entender no hay contrato de trabajo).

(3) STJUE de 14/9/2017, Caso Sandra Nogueira *et alii*, C-168/16 y C-169/16, acumulados: Bien contratados directamente por Ryanair, cuyo domicilio social está en Irlanda, bien contratados por Crewlink, cuyo domicilio social está también en Irlanda, para ser puestos a disposición de Ryanair, varios trabajadores y trabajadoras fueron contratados como personal de cabina con contratos, redactados en inglés, donde se establecía que la relación laboral se regiría por la ley irlandesa, que los tribunales irlandeses serían competentes en caso de litigio, y que la base sería un aeropuerto belga. Demandaron en Bélgica reclamando diferentes pretensiones. El tribunal de instancia se declara incompetente. El tribunal de apelación, al conocer de los recursos interpuestos por los trabajadores y trabajadoras, decidió plantear cuestión al TJUE sobre el concepto lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo del artículo 19.2.a) del RBI –actual 21.2.a) del RBI (r)-, y en particular si ese concepto se equipara al concepto de base usado en la normativa comunitaria sobre armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil.

(4) STJUE de 18/6/2018, Caso Petronas Lubricants Italy SpA, C-1/17: El Sr. Guida, que fue contratado en 1982 por PL Italy SpA y fue destinado en 1996 a una empresa polaca asociada con estatuto de directivo, impugnó su despido en Italia. PL Italy SpA reconviene reclamando cantidades debidas a la empresa polaca asociada alegando que esta le había cedido los créditos. El tribunal de instancia falló la demanda principal a favor del Sr. Guida, y apreció

incompetencia en relación a la reconversión por considerar competentes los tribunales polacos pues los créditos reclamados no eran inicialmente del empresario, sino adquiridos por vía contractual. Recurre la empresa ante el tribunal de apelación que se dirige al TJUE para precisar el alcance del fuero de la demanda reconversional conforme el artículo 20.2 del RBI –actual 22.2 del RBI (r)-.

Con el análisis monográfico de estas cuatro sentencias a que acabamos de hacer mención con breve referencia a la temática en cada una tratada, no solo pretendemos ponernos al día en la jurisprudencia del TJUE. Hay dos factores más para justificar tal análisis monográfico. Uno primero es de carácter general pues en todas ellas, en mayor o menor medida, se consolida y/o se profundiza en previa jurisprudencia sobre las premisas generales de interpretación de las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo contenidas en el RBI –y, por extensión, en el RBI (r)-. Otro segundo es de carácter particular pues en cada sentencia se analizan temas de una importante trascendencia teórica y práctica: el contrato de trabajo con una embajada no comunitaria y el alcance de las cláusulas de sumisión expresa; el concepto de contrato de trabajo; el lugar de trabajo en el sector de aviación civil; y la reconversión de la empresa.

2. PREMISAS GENERALES DE INTERPRETACIÓN DE LAS REGLAS ESPECIALES SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL RBI

En las cuatro sentencias objeto de comentario, en mayor o menor medida, se consolida y/o se profundiza en previa jurisprudencia sobre las premisas generales de interpretación de las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo contenidas en el RBI –y, por extensión, en el RBI (r)-. Unas premisas que, por su generalidad, valdrían para todos los casos litigiosos en los que se interpreten dichas reglas especiales.

(1) La primera de esas premisas generales se vincula necesariamente con el problema inicial al que se enfrentó el

TJUE al interpretar el viejo CB, que fue el de si los conceptos en él utilizados debían ser conceptuados según el derecho nacional correspondiente al órgano judicial ante el cual se interponía la demanda, o si esos conceptos debían ser conceptuados de manera autónoma. Conducía la primera opción a “oportunistas procesales” (Todolí Signes, 2016) de quien demanda para hacerlo en el país donde más le interese en función de si el derecho nacional contemplaba un concepto más amplio o más restringido. Por el contrario, la segunda opción garantizaba la uniformidad en la aplicación del CB. De ahí que el TJUE desde siempre la haya acogido. En el Caso Ahmed Mahamdia, el TJUE recuerda que la interpretación debe ser autónoma para no comprometer la eficacia de la norma comunitaria –apartado 42-. Y en el Caso Holtermann Ferho Exploitatie BV *et alii*, el TJUE recuerda de nuevo esa premisa interpretativa: “los conceptos jurídicos que figuran en (el RBI) deben interpretarse de una manera autónoma que sea común a todos los Estados miembros” –apartado 36-.

Pero esa autonomía no significa que el RBI deba ser interpretado en función exclusiva de sí mismo como si fuera un islote robinsoniano en el Mundo del Derecho.

En primer lugar, el TJUE acepta con naturalidad acudir a otros instrumentos comunitarios para la interpretación de los conceptos utilizados en las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo contenidas en el RBI. Precisamente en el recién citado Caso Holtermann Ferho Exploitatie BV *et alii*, el TJUE, a los efectos de determinar el concepto de trabajador, realiza una amplia remisión a la interpretación autónoma que de ese concepto el propio TJUE ha realizado en relación con otras normas comunitarias como son las relativas a la libertad de circulación de trabajadores, o a la protección de la salud laboral de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia –apartado 41-. Así las cosas, el TJUE promueve que el concepto de trabajador –o cualquier otro concepto usado en las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo- sea no solo autónomo, también unitario, lo que

supone indirectamente potenciar la autonomía misma de todo el Derecho de la Unión Europea.

En segundo lugar, el TJUE acude muy especialmente a la interpretación que de los mismos conceptos se ofrece en la normativa comunitaria sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales, en un evidente intento de conectar el *ius* y el *forum*. En el Caso Nogueira *et alii* se afirma expresamente – y, como tendremos ocasión de comprobar en su momento, es además una argumentación clave en la respuesta ofrecida por el Tribunal de Luxemburgo– que la autonomía de la interpretación de las reglas especiales de competencia en materia de contrato de trabajo del RBI no obsta una interpretación coordinada con las disposiciones del Convenio de Roma de 19 de junio de 1980, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales⁶, puesto que este, tal como se desprende de su Preámbulo, tiene por objeto asimismo proseguir, en el ámbito del Derecho internacional privado, la obra de unificación jurídica ya emprendida en la Unión Europea, especialmente en materia de competencia judicial y de ejecución de resoluciones judiciales –apartado 55-, destacando que –en sentencias previas en interpretación del Convenio de Roma– el TJUE ya ha interpretado el Convenio de Roma teniendo en cuenta las disposiciones del CB sobre contratos de trabajo –apartado 56-.

En tercer lugar, el TJUE también acepta con naturalidad acudir a la normativa internacional vinculante para la Unión Europea. Nuevamente debemos citar el Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii* para comprobar que, a los efectos de determinar el concepto de contrato de trabajo, se acude al concepto de contrato de trabajo manejado en el Informe Jenard / Möller relativo al Convenio de Lugano – apartado 39-. También se podrían aquí citar las referencias a la costumbre internacional y a los principios del Derecho Internacional, contenidas en el Caso Ahmed Mahamdia,

⁶ Actualmente sustituido por el Reglamento (CE) 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, denominado Reglamento Roma I.

para concluir que la inmunidad de jurisdicción de los Estados resulta ser limitada –apartados 53 a 56-

(2) Otra premisa general de interpretación de las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo contenidas en el RBI, y antes en el CB, es su carácter tuitivo, en lo que siempre ha insistido mucho el TJUE. Todas las sentencias analizadas aluden a dicho carácter tuitivo y en todas ellas ese carácter se maneja como un criterio de interpretación decisivo. En el Caso Ahmed Mahandia se contiene el desarrollo más completo de esta argumentación con varias afirmaciones –en los apartados 44 a 46- que se sustentan en una cita de abundante jurisprudencia previa y que se reiterarán en parte en el Caso Sandra Nogueira *et alii* –apartados 49 y 50-, y en el Caso Petronas Lubricants Italy SpA –apartados 23 y 24-. Tales afirmaciones son las siguientes –apartados 44 a 46-:

- La sección 5 del capítulo II del RBI establece una serie de reglas que, como se desprende del considerando 13 del RBI, pretenden proteger a la parte contratante más débil mediante reglas de competencia más favorables a los intereses de esa parte.

- Concretamente, dichas reglas permiten al trabajador demandar a su empresario ante el órgano jurisdiccional que considere más cercano a sus intereses, reconociéndole legitimación activa ante los tribunales del Estado en que esté domiciliado o del Estado en el que desempeñe habitualmente su trabajo, o incluso de aquel en el que esté situado el establecimiento del empresario. Las disposiciones de dicha sección limitan también la posibilidad de elección del foro por el empresario que actúe contra el trabajador y la posibilidad de establecer excepciones a las reglas de competencia previstas en el RBI.

- Según se desprende de la jurisprudencia del TJUE acerca de las reglas de competencia en materia de contratos de trabajo recogidas en el CB, las disposiciones de la sección 5 del capítulo II del RBI deben interpretarse teniendo en cuenta la necesidad de garantizar una protección adecuada al trabajador, como parte contratante más débil.

(3) Una consecuencia que el TJUE deriva del carácter tuitivo de las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo contenidas en el RBI es que se trata de reglas que, además de especiales, son exhaustivas, como se afirma en el Caso Sandra Nogueira *et alii* –apartado 51- y en el Caso Petronas Lubricants Italy SpA –apartado 25-, de manera que las reglas aplicables al contrato individual de trabajo no pueden ser otras que aquellas que, dentro del RBI, lo regulan, sin poderse acudir ni a otras normas del RBI que no se refieren al contrato individual de trabajo, ni tampoco se puede completar la regulación del RBI con reglas o conceptos propios del derecho nacional. Y es que si acudimos a otras reglas diferentes en relación con alguna cuestión atinente al contrato individual de trabajo se corre el riesgo de aplicar reglas que no sean tuitivas.

(4) Una cuarta premisa general viene dada por la sucesión normativa entre el CB y el RBI, y obviamente también el RBI (r). En este sentido, el TJUE viene reiterando que la interpretación que el propio TJUE había dado a las disposiciones de CB es igualmente válida para las del RBI, cuando las disposiciones de ambos instrumentos puedan calificarse de equivalentes. Así se afirma en el Caso Ahmed Mahamdia –apartado 46-, en el Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii* –apartado 38-, y en el Caso Sandra Nogueira *et alii* –apartado 45-. Y en ambos –como tendremos ocasión de comprobar cuando entremos en su análisis particular- resulta decisivo acudir a la jurisprudencia previa del TJUE en orden a la interpretación de las disposiciones del CB.

3. CASO AHMED MAHAMDIA: EL PERSONAL DE EMBAJADA DE PAÍS NO COMUNITARIO Y EL ALCANCE DE LAS CLÁUSULAS DE SUMISIÓN EXPRESA

(1) En cuanto a la primera cuestión prejudicial –si la embajada de un país es un establecimiento posibilitando la aplicación de las reglas especiales en materia de contrato individual de trabajo contenidas en el RBI-, la respuesta ofrecida por el TJUE es que el artículo 18.2 del RBI –actual

20.2 del RBI (r)- "debe interpretarse en el sentido de que la embajada de un Estado tercero situada en el territorio de un Estado miembro constituye un establecimiento a efectos de dicha disposición, en un litigio relativo a un contrato de trabajo celebrado por esta en nombre del Estado acreditante, cuando las funciones desempeñadas por el trabajador no forman parte del ejercicio del poder público", agregándose que "corresponde al órgano jurisdiccional nacional que conoce del asunto determinar la naturaleza exacta de las funciones ejercidas por el trabajador".

Para llegar a esta solución, el TJUE –trayendo a colación previa jurisprudencia dictada al amparo del CB- recuerda que, para que una acción judicial sobre explotación de un establecimiento esté relacionada con un Estado miembro, se exigen dos condiciones: (1) la existencia de un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior como la prolongación de una casa matriz, debiendo estar dotado de una dirección y materialmente equipado para poder negociar con terceros que, de ese modo, quedan dispensados de dirigirse directamente a la casa matriz; y (2) el litigio debe referirse bien a actos relativos a la explotación de dichas entidades, bien a obligaciones contraídas por estas en nombre de la casa matriz, cuando esas obligaciones deban cumplirse en el Estado en que se encuentren tales entidades –apartado 48-.

Aplicando estos criterios a una embajada de un tercer país no comunitario, el TJUE entiende que se cumplen ambos criterios: el primero porque "una embajada puede asimilarse a un centro de operaciones que se manifiesta de modo duradero hacia el exterior y que contribuye a identificar y representar al Estado del que procede" – apartado 50-; y también el segundo cuando se trata, como ocurre en el litigio principal, una controversia en el ámbito de las relaciones laborales porque "presenta un vínculo suficiente con el funcionamiento de la embajada de que se trata en lo que respecta a la gestión de su personal" – apartado 51-. En conclusión, una embajada en nombre de un Estado es un establecimiento cuando las funciones de los

trabajadores con los que ha celebrado dichos contratos están relacionadas con su actividad de gestión –apartado 52-.

Ciertamente, se trata de una conclusión en principio un tanto llamativa dado que una sucursal, agencia o establecimiento siempre supone una actividad económica realizada dentro del ámbito de la actividad asimismo económica de una empresa matriz, lo que no parece fácil de predicar de un Estado y de sus embajadas en terceros Estados. Pero una vez se realiza la precisión adicional de que esa conclusión se limita a las actividades de gestión de la embajada dentro del tráfico jurídico privado, la conclusión resulta totalmente convincente: visto así, no hay ninguna razón para dar trato desigual a sucursales y embajadas con respecto a las demás empresas (Guzmán Zapater, 2013).

(2) Llegado a este punto de la fundamentación jurídica, el TJUE –aunque esta temática no aparentaba encontrarse dentro del contenido de la cuestión prejudicial- advierte que esa conclusión no tropieza contra la inmunidad de jurisdicción de los Estados reconocida en el Derecho Internacional. Al respecto, el TJUE, si bien reconoce que esa inmunidad está consagrada en el Derecho Internacional en base al principio *par in parem non habet imperium* ya que un Estado no puede estar sujeto a la jurisdicción de otro Estado –apartado 53-, también destaca que esa inmunidad no es absoluta en la situación actual de la práctica internacional: se reconoce si el litigio se refiere a actos de soberanía realizados *iure imperii*; en cambio, se excluye si la acción judicial tiene por objeto actos realizados *iure gestionis*, ajenos al ámbito del poder público –apartado 54-. Se trata de una conclusión de amplio alcance, que ha sido muy bien recibida por la doctrina científica, pues la inmunidad de jurisdicción no puede constituir en absoluto un escudo que ampare prácticas abusivas por parte de los Estados, que operando en el tráfico internacional como sujetos de Derecho privado la invoquen para evitar someterse a la jurisdicción ordinaria en los litigios suscitados por dichas relaciones (Juárez Pérez, 2013), y

que, aprovechando que el RBI (r) se encontraba en trámite de aprobación en el Parlamento Europeo al momento del dictado de la Sentencia Ahmed Mahamdia, ha sido de inmediato normativizada en el propio RBI (r), en cuyo artículo 1 se establece que “el presente Reglamento ... no se aplicará ... a la responsabilidad del Estado por acciones u omisiones en el ejercicio de su autoridad (*acta iure imperii*)”. Con lo cual, sí se aplicará, interpretando la expresión *a contrario sensu*, cuando se trate de actos *iure gestionis*.

(3) En cuanto a la segunda cuestión prejudicial planteada – si las cláusulas de sumisión expresa no impiden designar foros convencionales a mayores-, la respuesta ofrecida por el TJUE es que el artículo 21 del RBI –actual 23 del RBI (r)- “debe interpretarse en el sentido de que una cláusula de sumisión procesal otorgada antes del nacimiento de una controversia está comprendida en el ámbito de aplicación de esa disposición en la medida en que ofrezca al trabajador la posibilidad de formular demandas ante otros tribunales, además de en los tribunales normalmente competentes en virtud (del RBI) ... incluidos, en su caso, los tribunales situados fuera de la Unión”.

Para llegar a esta solución, el TJUE es especialmente insistente en el carácter protector del trabajador que tienen las reglas sobre contrato de trabajo del RBI –párrafo 61-, de manera que, cuando la norma admite la validez de una cláusula de sumisión anterior al nacimiento del litigio que “permite” al trabajador formular demandas ante tribunales distintos de los indicados en el RBI, “esa cláusula no produce el efecto de excluir la competencia de estos últimos, sino de ampliar la posibilidad de que el trabajador elija entre varios órganos jurisdiccionales competentes” – apartado 62-.

Igual conclusión alcanza el TJUE en base a la literalidad del verbo “permitir”, que impide interpretar el artículo 21 del RBI “en el sentido de que una cláusula atributiva de competencia podría aplicarse de manera exclusiva y

prohibir, en consecuencia, al trabajador formular demanda ante los tribunales que son competentes” –apartado 63-.

Lo que posibilita el tenor y la finalidad del artículo 21 del RBI es que un acuerdo semejante puede atribuir la competencia a los tribunales de un tercer Estado, siempre que no excluya la reconocida sobre la base de los artículos del RBI –apartado 65-.

(4) Si alguna impresión inmediata queda al leer el Caso Ahmed Mahamdia es el compromiso del TJUE con la protección del trabajador: “el TJUE fuerza al máximo la finalidad tuitiva de la sección 5ª del RBI” (Guzmán Zapater, 2013); “la principal conclusión que cabe extraer del presente pronunciamiento del Tribunal de Justicia es su decidido compromiso con la protección del trabajador” (Juárez Pérez, 2013). Tal compromiso es el que explica tanto la resolución de la primera cuestión prejudicial –la embajada de un país es un establecimiento posibilitando la aplicación de las reglas especiales en materia de contrato individual de trabajo contenidas en el RBI- como la resolución de la segunda cuestión prejudicial –las limitaciones a las cláusulas de sumisión expresa no impiden designar foros convencionales a mayores-. Y además explica que, al hilo de esas dos cuestiones, el TJUE resuelva una temática que aparentemente no se encontraba dentro del contenido de las cuestiones prejudiciales planteadas – aunque muy probablemente su resolución sí le ha sido útil al órgano judicial nacional para la resolución del litigio principal-, a saber: el alcance de la inmunidad de jurisdicción de los Estados soberanos según el Derecho Internacional Público a los actos *iure imperii*, quedando fuera de la misma los actos *iure gestionis*.

(5) ¿Qué trascendencia tiene el Caso Ahmed Mahamdia en la aplicación del ordenamiento jurídico español? Bastante si consideramos la existencia, desde tiempo ha, de pleitos laborales del personal de embajadas de Estados extranjeros seguidos en España contra dichos Estados extranjeros, así como de pleitos laborales del personal de embajadas de España en Estados extranjeros seguidos en España contra el

Estado español. Ahora bien, no debería existir ningún problema en asumir la jurisprudencia Ahmed Mahamdia dado que nuestra jurisprudencia social ha sido siempre protectora de los derechos de los trabajadores, distinguiendo, en sentido semejante a cómo se ha hecho el Caso Ahmed Mahamdia entre actos *iure imperii* y actos *iure gestionis*. Y, en este sentido, en la ya lejana STS de 10 de febrero de 1986⁷ se argumentaba que el principio básico, históricamente aceptado, de que “un Estado soberano no puede ser sometido a los tribunales de otro ... está siendo cuestionado en la actualidad por la doctrina científica en base a la realidad internacional que permite comprobar cómo los tribunales de Estados extranjeros vienen decidiendo en la esfera de los *acta iure gestionis* –aunque no en la de los *acta iure imperii*– cuestiones que afectan (al margen por tanto de los litigios entre Estados como sujetos de Derecho Internacional Público sometidos a los Tribunales internacionales) a otros Estados soberanos y concretamente al español”.

Hemos de añadir que esta distinción ha sido expresamente normativizada en la Ley Orgánica 16/2015, de 27 de octubre, sobre privilegios e inmunidades de los Estados extranjeros, las Organizaciones Internacionales con sede u oficina en España y las Conferencias y Reuniones internacionales celebradas en España. Al respecto, se establece, en su artículo 10, apartado 1, que “salvo acuerdo en otro sentido entre España y un Estado extranjero, este no podrá hacer valer la inmunidad de jurisdicción ante los órganos jurisdiccionales españoles en un proceso relativo a un contrato de trabajo entre ese Estado y una persona física, cuando el trabajo haya sido ejecutado o haya de

⁷ STS de 10 de febrero de 1986 (RJ 1986\727). Cuya doctrina es seguida en STS de 4 de junio de 1986 (RJ 1986\3460), y en STS de 1 diciembre de 1986 (RJ 1986\7231), donde se argumenta adicionalmente que “(el) artículo 24.1 de la Constitución ... representa un cambio favorable, al romper con la presunción anteriormente imperante de *in dubio pro inmunitate*, ya que establece el derecho de toda persona a obtener la tutela efectiva de sus derechos e intereses legítimos, sin que pueda producirse su indefensión”.

ejecutarse total o parcialmente en España”, aunque añadiendo, en su apartado 2, una serie de excepciones en cuya interpretación, así como en la de la regla general, serán sin duda alguna altamente valiosas las enseñanzas de la jurisprudencia Ahmed Mahamdia.

4. CASO HOLTERMAN FERHO EXPLOITATIE BV ET ALII: EL CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

(1) Para responder a la cuestión prejudicial planteada en el Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii* acerca del concepto de contrato de trabajo y el consiguiente concepto de trabajador, el TJUE constata de inicio que el RBI “no define ni el concepto de contrato de trabajo, ni el de trabajador” –apartado 35-, lo que –dicho sea de paso- tampoco hacía el anterior CB, ni tampoco hace el vigente RBI (r). Y se añade la apreciación –con oportuna cita de anterior jurisprudencia- de que las interpretaciones dadas al CB por el TJUE resultan ser válidas en relación con el RBI “cuando las normas de estos instrumentos comunitarios puedan calificarse de equivalentes” –apartado 37-, lo cual viene a ser decisivo dado que –como se verá a continuación- el concepto de contrato de trabajo se fundamenta en previas interpretaciones dadas al CB por el TJUE.

Más concretamente en relación con el concepto de contrato de trabajo el TJUE afirma que “los contratos de trabajo presentan ciertas particularidades, en el sentido de que crean una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa o del empresario y en el sentido de que se ubican en el lugar del ejercicio de las actividades, lugar que determina la aplicación de disposiciones de Derecho obligatorio y de convenios colectivos” –apartado 38-. Interpretación que el TJUE corrobora con la cita del Informe Jenard / Möller relativo al Convenio (paralelo) de Lugano, donde se afirma que el contrato de trabajo “supone un vínculo de dependencia del trabajador con respecto al empleador” –apartado 39-.

Y en relación con el concepto de trabajador, el TJUE realiza una amplia remisión a la interpretación autónoma que de ese concepto ha realizado en relación con otras normas comunitarias –como las relativas a la libertad de circulación de trabajadores, o a la protección de la salud laboral de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia–, para –citando jurisprudencia dictada en esos ámbitos– concluir que “la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, a favor de otra y bajo la dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe retribución” –apartado 41–.

Esta es la doctrina general sentada por el TJUE. A partir de ella, el TJUE remite al órgano judicial nacional para que la aplique al caso concreto –apartado 45–, si bien, en línea con el habitual compromiso del TJUE en el ofrecimiento de una respuesta útil, se añade con respecto a la relación de subordinación que, como debe apreciarse en cada caso concreto, lo que el órgano judicial nacional debe examinar es “en qué medida el Sr. Spies von Büllesheim estaba, en su condición de socio de Holterman Ferho Exploitatie, en situación de influir en la voluntad del órgano de administración de esta sociedad, de la que era administrador. En ese supuesto, deberá determinarse quién era competente para darle instrucciones y para controlar la observancia de estas” –apartado 46–.

Hechas todas estas argumentaciones, se responde que “en una situación como la del litigio principal, en la que una sociedad demanda a una persona que ha desempeñado las funciones de director y administrador de dicha sociedad con el fin de que quede constancia de las faltas cometidas por dicha persona en el desempeño de sus funciones y de obtener resarcimiento”, las reglas especiales sobre contrato de trabajo contenidas en el RBI deben interpretarse en el sentido de que se oponen a la aplicación de las reglas generales en él contenidas “siempre que la persona, en su condición de director y de administrador, haya realizado durante cierto tiempo, en favor de dicha sociedad y bajo la

dirección de esta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibía una retribución, extremo que corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente”.

(2) La Sentencia Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii* aparenta así una decisión continuista de doctrina previa, y sin muchas novedades. Sin embargo, no debemos pasar por alto el esfuerzo acometido por el TJUE para detallar las características generales de la relación laboral que podríamos resumir en las cinco siguientes: (1) prestación personal de servicios; (2) a favor de otra persona –ajenidad, lo que supone que el trabajador no comparte los frutos de su trabajo, sino que estos pasan directamente al empleador-; (3) durante cierto tiempo –lo que lógicamente se debe entender en el sentido de ser un contrato de tracto sucesivo, no en el sentido de excluir los contratos de trabajo de duración determinada (Menéndez Sebastián, 2006; Todolí Signes, 2016)-; (4) subordinación y dependencia –pues la prestación de servicios del trabajador se incardina en el marco de una organización empresarial-; (5) el carácter retribuido del servicio.

Quizás el TJUE ha sido consciente de las críticas doctrinales que, desde la óptica de la seguridad jurídica, se le venían haciendo en el sentido de que, más allá de unas referencias genéricas a la ajenidad y a la dependencia, nunca se había mojado demasiado en precisar los elementos del contrato de trabajo a efectos de aplicación del CB y el RBI. Con esta Sentencia, el TJUE ha hecho un avance sin duda importante. Además de haber precisado el concepto de contrato de trabajo y el consiguiente concepto de trabajador a los efectos de la aplicación del RBI –y, por extensión, del RBI (r)-, nos congratulamos de que sean perfectamente concordantes, tanto en su finalidad tuitiva del trabajador como en su propio contenido signficante, con los que, en nuestro derecho interno, se manejan legal, jurisprudencial y doctrinalmente, lo que, desde luego, facilitará sobremanera la correcta aplicación del RBI (r) por los tribunales españoles.

5. CASO SANDRA NOGUEIRA ET ALII: EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LA AVIACIÓN CIVIL

(1) Al contestar a la pregunta planteada en el Caso Sandra Nogueira *et alii*, el TJUE resuelve –aunque con un importante matiz- que, en caso de acciones ejercitadas por trabajadores miembros del personal de vuelo propio de una compañía aérea o puesto a su disposición, y a fin de determinar la competencia judicial, el concepto lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo, en el sentido del artículo 19.2.a) del RBI –actual 21.2.a) del RBI (r)-, no es asimilable al concepto de base, en el sentido del Anexo III del Reglamento (CEE) 3922/91, del Consejo, de 16 de diciembre de 1991, relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil. No obstante –y aquí está el importante matiz-, el TJUE reconoce que el concepto de base constituye un indicio significativo para determinar el lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo.

Para llegar a esta matizada solución, el TJUE recuerda su previa jurisprudencia en aplicación del CB en el supuesto de trabajo sin un centro de actividad y ejecutado en el territorio de varios Estados: se estará al lugar a partir del cual el trabajador cumple lo esencial de sus obligaciones, habida cuenta la necesidad tanto de determinar el lugar con el cual el litigio tiene el punto de conexión más significativo a los efectos de designar el juez mejor situado para pronunciarse, como de garantizar una protección adecuada al trabajador, y de evitar la multiplicidad de órganos competentes –apartados 58 y 59-. Aplicado esto al personal de vuelo, ello supone que, si no es posible determinar el lugar en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, se debe identificar el lugar a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo –apartado 60-.

La determinación de ese lugar a partir del cual se cumplen principalmente las obligaciones del trabajador para con su

empresa, se debe realizar –añade el TJUE– siguiendo una técnica de indicios –apartado 61–, lo que permite reflejar mejor la realidad de las relaciones jurídicas al tener en cuenta todas las circunstancias de la actividad del trabajador, así como ayuda a evitar estrategias de elusión de obligaciones –apartado 62–. Por ejemplo, se puede atender al lugar a partir del cual el trabajador parte en sus misiones de transporte, o al lugar al que regresa, o donde recibe las instrucciones, organiza su trabajo o se encuentran las herramientas –apartado 63–, o el lugar de estacionamiento de los aviones a cuyo bordo se desempeña el trabajo –apartado 64–.

De ahí el TJUE deduce: (1) Que el lugar en el cual, o a partir del cual, el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo no puede asimilarse en general a ningún otro concepto que figure en otros actos de Derecho de la Unión –apartado 65–, ni en particular al concepto de base usado en el *ut supra* citado Reglamento 3922/91/CE –apartado 66–. (2) Que, no obstante, “el concepto de base constituye un dato que puede desempeñar un papel significativo en la identificación de los indicios” –apartado 69–, en especial si consideramos que esta se define en el Anexo III de dicho Reglamento como “el lugar a partir del cual el personal de vuelo comienza sistemáticamente su jornada de trabajo y en el cual termina, organizando en él su trabajo cotidiano, y cerca del cual los empleados, durante el período de cumplimiento de su contrato de trabajo, han establecido su residencia y están a disposición del transportista aéreo– la base puede ser un indicio a considerar para determinar el lugar de cumplimiento de la obligación” –apartado 70–, siendo determinante para fijar los periodos de descanso –apartado 71–, sin que su determinación sea aleatoria, ni tampoco lo sea a la voluntad del trabajador, pues es el operador quien lo determina para cada miembro de la tripulación –apartado 72–.

Finalmente, el TJUE, en consonancia con lo razonado, que el lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo, dada su autonomía conceptual,

no es asimilable a la nacionalidad de la compañía aérea – apartados 76 y 77-.

(2) El Caso Sandra Nogueira *et alii* presenta un importante interés teórico y práctico si tomamos en consideración, desde un punto de vista teórico, las dificultades de determinación del lugar de trabajo en supuestos de trabajo plurilocalizado como es precisamente el trabajo del personal de vuelo de compañías aéreas, y, desde un punto de vista práctico, las dificultades añadidas de que, en el momento actual, prácticamente todas las compañías aéreas –y muy en particular las compañías aéreas *low cost*- están buscando reducir costes a través del ejercicio lícito de las libertades de circulación intracomunitarias, y a veces también a través del ya no tan lícito dumping social aéreo con banderas de conveniencia y falseamiento de las bases (Rodríguez Romero, 2014).

Con ese trasfondo laboral, el TJUE apuesta por la tuición de los trabajadores. Primero, rechazando el criterio de la nacionalidad de la compañía aérea para determinar el lugar de trabajo. Y segundo, exigiendo una valoración de indicios a los efectos de determinar el lugar de trabajo entre los cuales sitúa el concepto de base no como equivalente a lugar de trabajo, pero sí como indicio significativo que, salvo que otros indicios lo sean más, debería determinar el lugar de trabajo. No se debe nunca olvidar que la base es decidida por la empresa, y, por eso mismo, puede estar sometida a cambios por exigencias ocasionales o temporales del negocio, o sin más por fraude.

Se produce de este modo un importante acercamiento entre las reglas especiales para la determinación de la competencia judicial en los litigios laborales del personal de vuelo de compañías aéreas, y las reglas que a dicho personal les resultan aplicables:

- Para la determinación de la ley aplicable a su contrato de trabajo según el Reglamento (CE) 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, denominado Reglamento Roma I, de conformidad con la interpretación

realizada, en relación con el trabajo en el transporte internacional, en la STJUE de 15 de marzo de 2011, Caso Koelzsch, C-29/10, y en relación con el contrato de embarque, en la STJUE 15 de diciembre de 2011, Caso Jan Voogsgeerd y Navimer SA, C-384/10: en ambas se rechaza la aplicación de la *lex loci delegationis* –lo que equivale, en el razonamiento del Caso Nogueira *et alii*, al rechazo a la ley de nacionalidad de la compañía aérea- a favor de la *lex loci laboris*, o sea el lugar en el cual o a partir del cual, habida cuenta de una valoración de indicios, el trabajador cumple la parte principal de sus obligaciones frente al empresario – lo que equivaldría, en el razonamiento del Caso Nogueira *et alii*, a la valoración de indicios tomando en consideración la base de la aeronave como un indicio significativo-, sin perjuicio todo ello de la posibilidad de aplicación de una cláusula de escape si existen lazos más estrechos con la legislación de otro Estado –lo que equivaldría, en el razonamiento del Caso Nogueira *et alii*, a la consideración de otros indicios como más significativos que el de base de la aeronave para la determinación de la competencia-.

- Para la determinación de la determinación de la ley aplicable a la relación de Seguridad Social según el Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social, pues el considerando 18ter de su Preámbulo –ofreciendo una interpretación auténtica- nos explica que “con el fin de facilitar la aplicación del título II del presente Reglamento a los miembros de tripulaciones de vuelo y de cabina, está justificado tomar el concepto de «base» (del Anexo III del Reglamento (CEE) 3922/91 del Consejo, de 16 de diciembre de 1991, relativo a la armonización de normas técnicas y procedimientos administrativos aplicables a la aviación civil) como el criterio para determinar cuál es la legislación aplicable a los miembros de las tripulaciones de vuelo y de cabina”. Sin embargo –según se sigue diciendo en el considerando 18ter-, “la legislación aplicable a los miembros de las tripulaciones de vuelo y de cabina debe mantenerse

estable y el principio de «base» no ha de entrañar cambios frecuentes de legislación aplicable debido a los modelos de trabajo del sector industrial o a demandas estacionales”.

A la vista de este panorama normativo, la insistencia del Caso Nogueira *et alii* en el concepto de base como indicio significativo en la determinación del lugar de trabajo a los efectos de determinación de la competencia judicial en litigios laborales del personal de vuelo de compañías aéreas, pero sin tomarlo como decisivo sino a valorar en un conjunto, supone un esfuerzo muy significativo en línea de ofrecer la mayor protección posible a los trabajadores, y, a la vez, de homogenizar las reglas de determinación de la competencia judicial aplicable con las reglas de determinación de las leyes aplicables al contrato de trabajo del personal de vuelo, y a sus relaciones de Seguridad Social. Si bien la solución más segura a estos fines sería la reforma normativa (López Vaquero, 2017).

6. CASO PETRONAS LUBRICANTS ITALY SPA: LA RECONVENCIÓN DEL EMPRESARIO

(1) El TJUE contesta afirmativamente a la cuestión prejudicial de si el artículo 20.2 del RBI –actual 22.2 del RBI (r)- confiere al empresario el derecho de presentar, ante el tribunal que conoce de la demanda principal interpuesta válidamente ante él por un trabajador, una reconvencción basada en un contrato de cesión de crédito que ha celebrado con el titular inicial del crédito en una fecha posterior a la interposición de la demanda principal. Y no le lleva mucho trabajo razonar esa respuesta una vez que constata que la finalidad protectora de la parte más débil en que se inspiran las reglas especiales sobre contrato de trabajo contenidas en el RBI no se encuentra afectada por el derecho del empresario a presentar una reconvencción ante el tribunal que conozca de la demanda principal – apartado 26-, de modo que, siempre que se respete la elección por parte del trabajador del órgano jurisdiccional competente para conocer de su demanda, se cumple el objetivo de dar preferencia al trabajador y no procede

limitar la posibilidad de examinar esta demanda junto con una reconvención del empresario –apartado 27-.

Al amparo de estos razonamientos, el TJUE no encuentra impedimento alguno en aplicar su jurisprudencia previa sobre la reconvención en general al ámbito del contrato individual de trabajo en particular. Recuerda así que –según esa jurisprudencia previa- el foro especial en materia de reconvención permite a las partes, en interés de una buena administración de la justicia, que se resuelva en el mismo procedimiento y ante el mismo juez acerca de todas sus pretensiones recíprocas que tienen un origen común para de este modo evitar múltiples y superfluos procedimientos – apartado 29-, agregando al respecto que el origen común de la demanda principal y la reconvención puede encontrarse bien en un contrato o bien en una situación de hecho –apartado 30-.

Lo que –concluye el TJUE- acaece dado que “el Sr. Guida había celebrado un contrato de trabajo con PL Italy, propietaria al 100% de PL Poland, antes de celebrar con ella un contrato de trabajo específico paralelo, en el que PL Italy basa su reconvención”, y que “(el) despido (del Sr. Guida) por PL Italy ... tiene su origen en los mismos hechos en que se basa la reconvención presentada por PL Italy” –apartado 31-. En tales circunstancias, ha de considerarse que las pretensiones recíprocas del Sr. Guida y de PL Italy tienen origen común –apartado 32-. Sin que sea pertinente el que PL Italy haya adquirido los créditos después de la presentación de la demanda –apartado 33-.

(2) De las cuatro sentencias objeto de comentario, esta cuarta –y más moderna- es probablemente la que menos interés despierte en el ámbito español dada la inusual interposición de demandas reconvencionales en el procedimiento laboral español derivada, en gran medida, de la carga procesal de anunciarlas en la conciliación previa al proceso o en la contestación a la reclamación previa en materia de prestaciones de Seguridad Social o resolución que agote la vía administrativa, expresando en esencia los hechos en que se funda y la petición en que se concreta –

artículo 85.3 de la LRJS-. Ítem más, este Caso no se podría dar en nuestro país en sus propios términos precisamente porque no cabría reconversión por la asunción de un crédito posterior a la demanda.

Con todo sí se deducen de este Caso algunas enseñanzas de interés porque, aunque este Caso no se podría dar en nuestro país en sus propios términos, sí se podría dar en nuestro país un supuesto similar si la asunción del crédito fuera anterior a la conciliación previa al proceso y se hubiere anunciado la reconversión consiguiente en el acto de conciliación previa al proceso. Tal reconversión sería válida siempre que no fuera inconexa pues de serlo se vulneraría la tuición propia de las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo contenidas en el RBI. Lo que se compadece con que también en nuestro proceso laboral se prohíbe la reconversión si sus pretensiones no son conexas con las que sean objeto de la demanda principal – artículo 85.3 de la LRJS-.

Una última enseñanza del Caso Petronas Lubricants Italy SpA es la necesidad de interpretar las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo contenidas en el RBI – y, por extensión, en el RBI (r)- bajo la finalidad tuitiva de la parte más débil de la relación laboral que, como razón de su propia existencia, tienen esas reglas. Estamos ante una enseñanza que aparece de manera muy intensa en todos los casos analizados en este estudio, y así hemos tenido ocasión de comprobarlo tanto al estudiar las premisas generales de interpretación de las reglas especiales sobre contrato individual de trabajo, como las particulares consecuencias extraídas de esas premisas generales para cada caso concreto analizado. Sin duda la mejor enseñanza a retener de todos los casos analizados.

7. BIBLIOGRAFÍA

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga (2008), *El proceso internacional en el Derecho Comunitario*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla.

- GUZMÁN ZAPATER, Mónica (2013), "Contrato de trabajo celebrado por embajadas y competencias judicial internacional", *Revista General de Derecho Europeo*, núm. 29.
- JUÁREZ PÉREZ, Pilar (2013), "De inmunidades, sumisiones y centros de trabajo: STJUE de 19/7/12 Mahamdia c. República de Argelia", *Cuadernos de Derecho Transnacional*, vol. 5 - núm. 1.
- LOUSADA AROCHENA, José Fernando / RON LATAS, Ricardo Pedro (2013), *El contrato de trabajo internacional*, Editorial Lex Nova, Valladolid.
- LÓPEZ VAQUERO, Carmen (2017), "La determinación del lugar de ejecución de la prestación laboral del personal de vuelo como foro de competencia judicial internacional (Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16: Sandra Nogueira y otros contra Crewlink Ireland Ltd y Miguel José Moreno Osácar contra Ryanair Designated Activity Company)", *La Ley Unión Europea*, núm. 54,.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Paz (2006), *Competencia judicial y ley aplicable al contrato de trabajo con elemento extranjero*, Editorial Lex Nova, Madrid, 2006.
- RODRÍGUEZ ROMERO, Rosa María (2014), "Trabajadores aéreos en el ámbito comunitario y su protección frente al dumping social intracomunitario (A propósito de la STJUE de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, Caso Nogueira)", *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social*, núm. 47.
- TODOLÍ SIGNES, Adrián (2016), "La competencia judicial internacional del contrato individual de trabajo", *Revista de Información Laboral*, número 1, 2016, BIB 2016\29.