

COMPETENCIA XUDICIAL INTERNACIONAL E PERSOAL DE EMBAIXADAS, AUXILIARES DE VOO E OUTRAS CUESTIÓNS EN LITIXIOS LABORAIS (Últimas aportacións do Tribunal de Xustiza da Unión Europea)

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Maxistrado

Tribunal Superior de Xustiza de Galicia

josefernandolousada@gmail.com

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.

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 reconvencción 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.

SUMARIO

1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA E SENTENZAS OBXECTO DE ANÁLISE: SUPOSTOS DE FEITO E CUESTIÓNS EXPOSTAS.; 2. PREMISAS XERAIS DE INTERPRETACIÓN DAS REGRAS ESPECIAIS SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALLO CONTIDAS NO RBI.; 3. CASO AHMED MAHAMDIA: O PERSOAL DE EMBAIXADA DE PAÍS NON COMUNITARIO E O ALCANCE DAS CLÁUSULAS DE SUBMISIÓN EXPRESA.; 4. CASO HOLTERMAN FERHO EXPLOITATIE BV ET ALII: O CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABALLO.; 5. CASO SANDRA NOGUEIRA ET ALII: O LUGAR DE TRABALLO NO SECTOR DA AVIACIÓN CIVIL.; 6. CASO PETRONAS LUBRICANTS ITALY SPA: A RECONVENCIÓN DO EMPRESARIO.; 7. BIBLIOGRAFÍA.

1. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA E SENTENZAS OBXECTO DE ANÁLISE: SUPOSTOS DE FEITO E CUESTIÓNS EXPOSTAS

O Regulamento 1215/2012/UE do Parlamento Europeo e do Consello –coñecido como Regulamento Bruxelas I (refundición), ou RBI (r)-¹ aplícase ao contrato individual de traballo, como xa se aplicaba o seu predecesor o Regulamento 44/2001/CE do Consello –coñecido como Regulamento Bruxelas I, ou RBI-², e mesmo xa antes aplicábase o antecedente de ambas as normas, o Convenio de Bruxelas –en diante, o CB-³. Certamente, a redacción

¹ Regulamento 1215/2012/UE do Parlamento Europeo e do Consello, do 12 de decembro de 2012, relativo á competencia xudicial, o recoñecemento e a execución de resolucións xudiciais en materia civil e mercantil (refundición), DOUE 20/12/2012.

² Regulamento 44/2001/CE do Consello, do 22 de decembro de 2000, relativo á competencia xudicial, o recoñecemento e a execución de resolucións xudiciais en materia civil e mercantil, DOUE 16/1/2001.

³ Convenio de Bruxelas, do 27 de setembro de 1968, relativo á competencia xudicial e á execución de resolucións xudiciais en materia civil e mercantil. Ao CB acompañábase o Informe Jenard, ao que se lle adoita

orixinaria do CB non establecía regras especiais para o contrato de traballo, pero o TXUE non dubidou en incluír ao contrato de traballo no ámbito do CB e en aplicarlle as regras xerais contidas no CB, aínda que interpretadas baixo a perspectiva de tuición característica do Dereito do Traballo. Por iso, o CB foi obxecto de revisión coa finalidade de introducir unhas regras especiais para o contrato individual de traballo⁴ que son o xerme das incluídas no RBI –capítulo II, sección 5ª, artigos 18 a 21- e no vixente RBI (r) –capítulo II, sección 5ª, artigos 20 a 23-.

Un esquema xeral das regras especiais aplicables ao contrato individual de traballo contida no actual RBI (r) que nos sirva para contextualizar adecuadamente as sentenzas obxecto da nosa análise, poderíase enunciar nos seguintes termos:

(I) Prevalencia absoluta da submisión tácita, aínda que se o demandado é o traballador o órgano xurisdiccional asegurárase, antes de asumir a competencia en virtude dunha submisión tácita, de que se lle informou do seu dereito para impugnar a competencia e das consecuencias de comparecer ou non –art. 26 RBI (r)-.

(II) Foros especiais no suposto de demandar os traballadores: (1) Os empresarios domiciliados nun Estado membro poderán ser demandados: (a) ante os órganos xurisdiccionais do Estado no que estean domiciliados, ou (b) noutro Estado membro: (i) ante o órgano xurisdiccional do lugar no que ou desde o cal o traballador desempeña habitualmente o seu traballo ou ante o órgano xurisdiccional do último lugar en que o desempeñara; ou (ii) se o traballador non desempeña ou non desempeñou habitualmente o seu traballo nun único Estado, ante o

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

⁴ A través do Convenio de San Sebastián do 26 de maio de 1989, polo que o Reino de España e a República portuguesa se adheriron ao CB. Ao CSS acompañábo o Informe Almeida Cruz / Desantes Real / Jenard, publicado no DOUE de 28/7/1990; tamén con valor de interpretación auténtica do CB.

órgano xurisdiccional do lugar en que estea ou estivese situado o establecemento que empregase ao traballador.

(2) Os empresarios que non estean domiciliados nun Estado membro poderán ser demandados ante os órganos xurisdiccionais dun Estado membro de conformidade co establecido no transcrito apartado 1, letra b) –art. 21 RBI (r)-.

(III) Foros especiais no caso de demandar os empresarios: Só poderán demandar aos traballadores ante o órgano xurisdiccional do Estado membro no que estes últimos teñan o seu domicilio. O disposto na presente sección non afectará ao dereito de formular unha reconvencción ante o órgano xurisdiccional que coñeza da demanda inicial de conformidade coa presente sección –art. 22 RBI (r)-.

(IV) Posibilidade de acordos atributivos de competencia, aínda que unicamente prevalecerán sobre as disposicións da presente sección aqueles acordos posteriores ao nacemento do litixio, ou que permitisen ao traballador formular demandas ante tribunais distintos dos indicados na presente sección” –art. 23 RBI (r)-.

(V) Ampliación do concepto de domicilio do empresario en beneficio do traballador: Cando un traballador celebre un contrato individual de traballo cun empresario que non teña o seu domicilio nun Estado membro, pero posúa unha sucursal, axencia ou calquera outro establecemento nun Estado membro, considerarase, para todos os litixios derivados da explotación da sucursal, axencia ou establecemento, que ten o seu domicilio no devandito Estado membro –art. 20.2 RBI (r)-.

Complétase o sistema normativo aplicable na Unión Europea cos Convenios de Lugano, que non son propiamente dereito comunitario, senón senllos tratados internacionais que a Unión Europea negociou cos Estados membros da Asociación Europea de Libre Comercio⁵, aínda que as súas

⁵ Convenio de Lugano I do 16 de setembro 1988, negociado entre a CE e a EFTA, e cuxa normativa é semellante á do CB. Foi obxecto de revisión a través do Convenio de Lugano II do 30 de outubro de 2007, negociado entre a UE, a EFTA e Dinamarca, e cuxa normativa é semellante á do RBI.

regras reproducen as do CB e do RBI –por iso é polo que na doutrina científica se lle denomina como os convenios paralelos-.

Non pretendemos aquí realizar un estudo completo destas regras aplicables ao contrato de traballo contidas no RBI (r), e antes no RBI, e aínda antes no CB, ou nos paralelos CL, que, dito sexa de paso, xa se abordou por Menéndez Sebastián (2006), Fotinopoulou (2009) e Lousada Arochena / Ron Latexes (2013)-, senón só das últimas catro achegas do TXUE. Vexamos cales son e a que temas se refiren:

(1) STXUE de 19/7/2012, Caso Ahmed Mahamdia, C-154/11: O Sr. Ahmed Mahamdia, que fora contratado para desempeñar funcións de chofer na embaixada en Berlín, demanda en Alemaña ao Ministerio de Asuntos Exteriores de Alxeria alegando horas extraordinarias non abonadas e impugnando o seu despedimento. Opuxo a demandada excepción de incompetencia por inmunidade de xurisdición e pola cláusula de submisión expresa aos tribunais alxerinos. Acolleuse na instancia. O tribunal de apelación pregunta ao TXUE se unha embaixada de terceiro país non comunitario é un establecemento no sentido do artigo 18.2 do RBI –actual 20.2 do RBI (r)-, e o alcance da cláusula de submisión segundo o artigo 21 do RBI –actual 23 do RBI (r)-.

(2) STXUE de 10/9/2015, Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii*, C-47/14: Unha sociedade holding con domicilio nos Países Baixos, e as súas tres filiais establecidas en Alemaña, demanda en Holanda ao Sr. Spies von Bülllesheim, director da sociedade holding, apoderado das tres filiais, e con participación no capital social, alegando incumprimento do contrato de traballo, e subsidiariamente acto ilícito. Opuxo o demandado excepción de incompetencia. Acolleuse na instancia e polo tribunal de apelación. O Tribunal Supremo pregunta ao TXUE acerca do concepto de contrato de traballo (hai outras dúas cuestións prexudiciais máis, pero non teñen interese á nosa análise dado que se

Aos Convenios de Lugano –como lle ocorreu ao CB-: o Informe Jenard / Möller, referido ao CL I, e publicado no DOUE de 28/7/1990; e o Informe Pocar, referido ao CL II, e publicado no DOUE de 23/12/2009.

expoñen só para o caso de entender non hai contrato de traballo).

(3) STXUE de 14/9/2017, Caso Sandra Nogueira *et alii*, C-168/16 e C-169/16, acumulados: Ben contratados directamente por Ryanair, cuxo domicilio social está en Irlanda, ben contratados por Crewlink, cuxo domicilio social está tamén en Irlanda, para ser postos a disposición de Ryanair, varios traballadores e traballadoras foron contratados como persoal de cabina con contratos, redactados en inglés, onde se establecía que a relación laboral rexeríase pola lei irlandesa, que os tribunais irlandeses serían competentes en caso de litixio, e que a base sería un aeroporto belga. Demandaron en Bélxica reclamando diferentes pretensións. O tribunal de instancia declárase incompetente. O tribunal de apelación, ao coñecer dos recursos interpostos polos traballadores e traballadoras, decidiu expor cuestión ao TXUE sobre o concepto lugar no que ou desde o cal o traballador desempeñe habitualmente o seu traballo do artigo 19.2.a) do RBI –actual 21.2.a) do RBI (r)-, e en particular se ese concepto se equipara ao concepto de base usado na normativa comunitaria sobre harmonización de normas técnicas e procedementos administrativos aplicables á aviación civil.

(4) STXUE de 18/6/2018, Caso Petronas Lubricants Italy SPA, C-1/17: O Sr. Guida, que foi contratado en 1982 por PL Italy SPA e foi destinado en 1996 a unha empresa polaca asociada con estatuto de directivo, impugnou o seu despedimento en Italia. PL Italy SPA reconvén reclamando cantidades debidas á empresa polaca asociada alegando que esta lle cedeu os créditos. O tribunal de instancia fallou a demanda principal a favor do Sr. Guida, e apreciou incompetencia en relación á reconvención por considerar competentes os tribunais polacos pois os créditos reclamados non eran inicialmente do empresario, senón adquiridos por vía contractual. Recorre a empresa ante o tribunal de apelación que se dirixe ao TXUE para precisar o alcance do foro da demanda reconvencional conforme o artigo 20.2 do RBI –actual 22.2 do RBI (r)-.

Coa análise monográfica destas catro sentencias ás que acabamos de facer mención con breve referencia á temática en cada unha tratada, non só pretendemos poñernos ao día na xurisprudencia do TXUE. Hai dous factores máis para xustificar tal análise monográfica. Un primeiro é de carácter xeral pois en todas elas, en maior ou menor medida, consolídase e/ou se profunda en previa xurisprudencia sobre as premisas xerais de interpretación das regras especiais sobre contrato individual de traballo contidas no RBI –e, por extensión, no RBI (r)-. Outro segundo é de carácter particular pois en cada sentenza analízanse 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.

2. PREMISAS XERAIS DE INTERPRETACIÓN DAS REGRAS ESPECIAIS SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALLO CONTIDAS NO RBI

Nas catro sentencias obxecto de comentario, en maior ou menor medida, consolídase e/ou se profunda en previa xurisprudencia sobre as premisas xerais de interpretación das regras especiais sobre contrato individual de traballo contidas no RBI –e, por extensión, no RBI (r)-. Unhas premisas que, pola súa xeneralidade, valerían para todos os casos litixiosos nos que se interpreten ditas regras especiais.

(1) A primeira desas premisas xerais vincúlase necesariamente co problema inicial ao que se enfrontou o TXUE ao interpretar o vello CB, que foi o de se os conceptos nel utilizados debían ser conceptualizados segundo o dereito nacional correspondente ao órgano xudicial ante o cal se interpoñía a demanda, ou se eses conceptos debían ser conceptualizados de maneira autónoma. Conducía a primeira opción a “oportunos procesuais” (Todolí Signes, 2016) de quen demanda para facelo no país onde máis lle interese en función de se o dereito nacional contemplaba un

concepto máis amplo ou máis restrinxido. Pola contra, a segunda opción garantía a uniformidade na aplicación do CB. Por iso é polo que o TXUE desde sempre a acollera. No Caso Ahmed Mahamdia, o TXUE lembra que a interpretación debe ser autónoma para non comprometer a eficacia da norma comunitaria –apartado 42-. E no Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii*, o TXUE lembra de novo esa premisa interpretativa: “os conceptos xurídicos que figuran en (o RBI) deben interpretarse dunha maneira autónoma que sexa común a todos os Estados membros” –apartado 36-.

Pero esa autonomía non significa que o RBI deba ser interpretado en función exclusiva de si mesmo coma se fose un illote robinsoniano no mundo do Dereito.

En primeiro lugar, o TXUE acepta con naturalidade acudir a outros instrumentos comunitarios para a interpretación dos conceptos utilizados nas regras especiais sobre contrato individual de traballo contidas no RBI. Precisamente no recentemente citado Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii*, o TXUE, para os efectos de determinar o concepto de traballador, realiza unha ampla remisión á interpretación autónoma que dese concepto o propio TXUE realizou en relación con outras normas comunitarias como son as relativas á liberdade de circulación de traballadores, ou á protección da saúde laboral da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación –apartado 41-. Así as cousas, o TXUE promove que o concepto de traballador –ou calquera outro concepto usado nas regras especiais sobre contrato individual de traballo- sexa non só autónomo, tamén unitario, o que supón indirectamente potenciar a autonomía mesma de todo o Dereito da Unión Europea.

En segundo lugar, o TXUE acode moi especialmente á interpretación que dos mesmos conceptos se ofrece na normativa comunitaria sobre lei aplicable ás obrigacións contractuais, nun evidente intento de conectar o *ius* e o *forum*. No Caso Nogueira *et alii* afírmase expresamente –e, como teremos ocasión de comprobar no seu momento, é

ademais unha argumentación clave na resposta ofrecida polo Tribunal de Luxemburgo- que a autonomía da interpretación das regras especiais de competencia en materia de contrato de traballo do RBI non obsta unha interpretación coordinada coas disposicións do Convenio de Roma do 19 de xuño de 1980, sobre a lei aplicable ás obrigacións contractuais⁶, debido a que este, tal como se desprende do seu Preámbulo, ten por obxecto así mesmo proseguir, no ámbito do Dereito internacional privado, a obra de unificación xurídica xa emprendida na Unión Europea, especialmente en materia de competencia xudicial e de execución de resolucións xudiciais –apartado 55-, destacando que –en sentenzas previas en interpretación do Convenio de Roma- o TXUE xa interpretou o Convenio de Roma tendo en conta as disposicións do CB sobre contratos de traballo –apartado 56-.

En terceiro lugar, o TXUE tamén acepta con naturalidade acudir á normativa internacional vinculante para a Unión Europea. Novamente debemos citar o Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii* para comprobar que, para os efectos de determinar o concepto de contrato de traballo, acódesse ao concepto de contrato de traballo manexado no Informe Jenard / Möller relativo ao Convenio de Lugano –apartado 39-. Tamén se poderían aquí citar as referencias ao costume internacional e aos principios do Dereito Internacional, contidas no Caso Ahmed Mahamdia, para concluír que a inmunidade de xurisdición dos Estados resulta ser limitada –apartados 53 a 56-

(2) Outra premisa xeral de interpretación das regras especiais sobre contrato individual de traballo contidas no RBI, e antes no CB, é o seu carácter tuitivo, no que sempre insistiu moito o TXUE. Todas as sentenzas analizadas aluden ao devandito carácter tuitivo e ese carácter manéxase en todas elas como un criterio de interpretación decisivo. No Caso Ahmed Mahandia contense o desenvolvemento máis

⁶ Actualmente substituído polo Regulamento (CE) 593/2008 do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de xuño de 2008, sobre a lei aplicable ás obrigacións contractuais, denominado Regulamento Roma I.

completo desta argumentación con varias afirmacións –nos apartados 44 a 46- que se sustentan nunha cita de abundante xurisprudencia previa e que se reiterarán en parte no Caso Sandra Nogueira *et alii* –apartados 49 e 50-, e no Caso Petronas Lubricants Italy SPA –apartados 23 e 24-. Tales afirmacións son os seguintes –apartados 44 a 46-:

- A sección 5 do capítulo II do RBI establece unha serie de regras que, como se desprende do considerando 13 do RBI, pretenden protexer á parte contratante máis débil mediante regras de competencia máis favorables aos intereses desa parte.

- Concretamente, ditas regras permiten ao traballador demandar ao seu empresario ante o órgano xurisdiccional que considere máis próximo aos seus intereses, recoñecéndolle lexitimación activa ante os tribunais do Estado en que estea domiciliado ou do Estado no que desempeñe habitualmente o seu traballo, ou mesmo daquel no que estea situado o establecemento do empresario. As disposicións da devandita sección limitan tamén a posibilidade de elección do foro polo empresario que actúe contra o traballador e a posibilidade de establecer excepcións ás regras de competencia previstas no RBI.

- Segundo se desprende da xurisprudencia do TXUE acerca das regras de competencia en materia de contratos de traballo recollidas no CB, as disposicións da sección 5 do capítulo II do RBI deben interpretarse tendo en conta a necesidade de garantir unha protección adecuada ao traballador, como parte contratante máis débil.

(3) Unha consecuencia que o TXUE deriva do carácter tuitivo das regras especiais sobre contrato individual de traballo contidas no RBI é que se trata de regras que, ademais de especiais, son exhaustivas, como se afirma no Caso Sandra Nogueira *et alii* –apartado 51- e no Caso Petronas Lubricants Italy SPA –apartado 25-, de maneira que as regras aplicables ao contrato individual de traballo non poden ser outras que aquelas que, dentro do RBI, o regulan, sen poderse acudir nin a outras normas do RBI que

non se refiren ao contrato individual de traballo, nin tampouco se pode completar a regulación do RBI con regras ou conceptos propios do dereito nacional. E é que se acudimos a outras regras diferentes en relación con algunha cuestión atinente ao contrato individual de traballo córrese o risco de aplicar regras que non sexan tuitivas.

(4) Unha cuarta premisa xeral vén dada pola sucesión normativa entre o CB e o RBI, e obviamente tamén o RBI (r). Neste sentido, o TXUE vén reiterando que a interpretación que o propio TXUE dera ás disposicións de CB é igualmente válida para as do RBI, cando as disposicións de ambos os instrumentos poidan cualificarse de equivalentes. Así se afirma no Caso Ahmed Mahamdia – apartado 46-, no Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii* – apartado 38-, e no Caso Sandra Nogueira *et alii* – apartado 45-. E en ambos –como teremos ocasión de comprobar cando entremos na súa análise particular- resulta decisivo acudir á xurisprudencia previa do TXUE para a interpretación das disposicións do CB.

3. CASO AHMED MAHAMDIA: O PERSOAL DE EMBAIXADA DE PAÍS NON COMUNITARIO E O ALCANCE DAS CLÁUSULAS DE SUBMISIÓN EXPRESA

(1) En canto á primeira cuestión prexudicial –se a embaixada dun país é un establecemento posibilitando a aplicación das regras especiais en materia de contrato individual de traballo contidas no RBI-, a resposta ofrecida polo TXUE é que o artigo 18.2 do RBI –actual 20.2 do RBI (r)- “debe interpretarse no sentido de que a embaixada dun Estado terceiro situada no territorio dun Estado membro constitúe un establecemento a efectos da devandita disposición, nun litixio relativo a un contrato de traballo celebrado por esta en nome do Estado acreditante, cando as funcións desempeñadas polo traballador non forman parte do exercicio do poder público”, agregándose que “corresponde ao órgano xurisdiccional nacional que coñece do asunto determinar a natureza exacta das funcións exercidas polo traballador”.

Para chegar a esta solución, o TXUE –traendo a colación previa xurisprudencia ditada ao amparo do CB- lembra que, para que unha acción xudicial sobre explotación dun establecemento estea relacionada cun Estado membro, esíxense dúas condicións: (1) a existencia dun centro de operacións que se manifesta de modo duradeiro cara ao exterior como a prolongación dunha casa matriz, debendo estar dotado dunha dirección e materialmente equipado para poder negociar con terceiros que, dese modo, quedan dispensados de dirixirse directamente á casa matriz; e (2) o litixio debe referirse ben a actos relativos á explotación das devanditas entidades, ben a obrigacións contraídas por estas en nome da casa matriz, cando esas obrigacións deban cumprirse no Estado en que se atopen tales entidades –apartado 48-.

Aplicando estes criterios a unha embaixada dun terceiro país non comunitario, o TXUE entende que se cumpren ambos os criterios: o primeiro porque “unha embaixada pode asimilarse a un centro de operacións que se manifesta de modo duradeiro cara ao exterior e que contribúe a identificar e representar ao Estado do que procede” – apartado 50-; e tamén o segundo cando se trata, como ocorre no litixio principal, unha controversia no ámbito das relacións laborais porque “presenta un vínculo suficiente co funcionamento da embaixada de que se trata no que respecta á xestión do seu persoal” –apartado 51-. En conclusión, unha embaixada en nome dun Estado é un establecemento cando as funcións dos traballadores cos que celebrou ditos contratos están relacionadas coa súa actividade de xestión –apartado 52-.

Certamente, trátase dunha conclusión en principio un tanto rechamante dado que unha sucursal, axencia ou establecemento sempre supón unha actividade económica realizada dentro do ámbito da actividade así mesmo económica dunha empresa matriz, o que non parece fácil de predicar dun Estado e das súas embaixadas en terceiros Estados. Pero unha vez se realiza a precisión adicional de que esa conclusión se limita ás actividades de xestión da

embaixada dentro do tráfico xurídico privado, a conclusión resulta totalmente convincente: visto así, non hai ningunha razón para dar trato desigual a sucursais e embaixadas con respecto ás demais empresas (Guzmán Zapater, 2013).

(2) Chegado a este punto da fundamentación xurídica, o TXUE –aínda que esta temática non aparentaba atoparse dentro do contido da cuestión prexudicial- advirte que esa conclusión non tropeza contra a inmunidade de xurisdición dos Estados recoñecida no Dereito Internacional. Respecto diso, o TXUE, aínda que recoñece que esa inmunidade está consagrada no Dereito Internacional en base ao principio *par in parem non habet imperium* xa que un Estado non pode estar suxeito á xurisdición doutro Estado –apartado 53-, tamén destaca que esa inmunidade non é absoluta na situación actual da práctica internacional: recoñécese se o litixio se refire a actos de soberanía realizados *iure imperii*; en cambio, exclúese se a acción xudicial ten por obxecto actos realizados *iure gestionis*, alleos ao ámbito do poder público –apartado 54-.

Trátase dunha conclusión de amplo alcance, que foi moi ben recibida pola doutrina científica, pois a inmunidade de xurisdición non pode constituír en absoluto un escudo que ampare prácticas abusivas por parte dos Estados, que operando no tráfico internacional como suxeitos de Dereito privado a invoquen para evitar someterse á xurisdición ordinaria nos litixios suscitados polas devanditas relacións (Juárez Pérez, 2013), e que, aproveitando que o RBI (r) se atopaba en trámite de aprobación no Parlamento Europeo no momento do ditado da Sentenza Ahmed Mahamdia, foi de inmediato normativizada no propio RBI (r), en cuxo artigo 1 se establece que “o presente Regulamento ... non se aplicará ... á responsabilidade do Estado por accións ou omisións no exercicio da súa autoridade (*acta iure imperii*)”. Co cal, si se aplicará, interpretando a expresión *a contrario sensu*, cando se trate de actos *iure gestionis*.

(3) En canto á segunda cuestión prexudicial exposta –se as cláusulas de submisión expresa non impiden designar foros convencionais a maiores-, a resposta ofrecida polo TXUE é

que o artigo 21 do RBI –actual 23 do RBI (r)- “debe interpretarse no sentido de que unha cláusula de submisión procesual outorgada antes do nacemento dunha controversia está comprendida no ámbito de aplicación desa disposición na medida en que ofrezca ao traballador a posibilidade de formular demandas ante outros tribunais, ademais de nos tribunais normalmente competentes en virtude (do RBI) ... incluídos, no seu caso, os tribunais situados fóra da Unión”.

Para chegar a esta solución, o TXUE é especialmente insistente no carácter protector do traballador que teñen as regras sobre contrato de traballo do RBI –parágrafo 61-, de maneira que, cando a norma admite a validez dunha cláusula de submisión anterior ao nacemento do litixio que “permite” ao traballador formular demandas ante tribunais distintos dos indicados no RBI, “esa cláusula non produce o efecto de excluír a competencia destes últimos, senón de ampliar a posibilidade de que o traballador elixa entre varios órganos xurisdiccionais competentes” –apartado 62-.

Igual conclusión alcanza o TXUE en base á literalidade do verbo “permitir”, que impide interpretar o artigo 21 do RBI “no sentido de que unha cláusula atributiva de competencia podería aplicarse de maneira exclusiva e prohibir, en consecuencia, ao traballador formular demanda ante os tribunais que son competentes” –apartado 63-.

O que posibilita o teor e a finalidade do artigo 21 do RBI é que un acordo semellante pode atribuír a competencia aos tribunais dun terceiro Estado, sempre que non exclúa a recoñecida sobre a base dos artigos do RBI –apartado 65-.

(4) Se algunha impresión inmediata queda ao ler o Caso Ahmed Mahamdia é o compromiso do TXUE coa protección do traballador: “o TXUE forza ao máximo a finalidade tuitiva da sección 5ª do RBI” (Guzmán Zapater, 2013); “a principal conclusión que cabe extraer do presente pronunciamento do Tribunal de Xustiza é o seu decidido compromiso coa protección do traballador” (Juárez Pérez, 2013). Tal compromiso é o que explica tanto a resolución da primeira cuestión prexudicial –a embaixada dun país é un

establecemento que posibilita a aplicación das regras especiais en materia de contrato individual de traballo contidas no RBI- como a resolución da segunda cuestión prexudicial –as limitacións ás cláusulas de submisión expresa non impiden designar foros convencionais a maiores-. E ademais explica que, ao fío desas dúas cuestións, o TXUE resolva unha temática que aparentemente non se atopaba dentro do contido das cuestións prexudiciais expostas –aínda que moi probablemente a súa resolución si lle foi útil ao órgano xudicial nacional para a resolución do litixio principal-, a saber: o alcance da inmunidade de xurisdición dos Estados soberanos segundo o Dereito Internacional Público aos actos *iure imperii*, quedando fóra da mesma os actos *iure gestionis*.

(5) Que transcendencia ten o Caso Ahmed Mahamdia na aplicación do ordenamento xurídico español? Bastante se consideramos a existencia, desde hai moito tempo, de preitos laborais do persoal de embaixadas de Estados estranxeiros seguidos en España contra os devanditos Estados estranxeiros, así como de preitos laborais do persoal de embaixadas de España en Estados estranxeiros seguidos en España contra o Estado español. Agora ben, non debería existir ningún problema en asumir a xurisprudencia Ahmed Mahamdia dado que a nosa xurisprudencia social foi sempre protectora dos dereitos dos traballadores, distinguindo, en sentido semellante a como se fixo o Caso Ahmed Mahamdia entre actos *iure imperii* e actos *iure gestionis*. E, neste sentido, na xa afastada STS do 10 de febreiro de 1986⁷ argumentábase que o principio básico, historicamente aceptado, de que “un Estado

⁷ STS do 10 de febreiro de 1986 (RJ 1986\727). Cuxa doutrina é seguida en STS do 4 de xuño de 1986 (RJ 1986\3460), e en STS de 1 decembro de 1986 (RJ 1986\7231), onde se argumenta adicionalmente que “(o) artigo 24.1 da Constitución ... representa un cambio favorable, ao romper coa presunción anteriormente imperante de *in dubio pro inmunitate*, xa que establece o dereito de toda persoa a obter a tutela efectiva dos seus dereitos e intereses lexítimos, sen que poida producirse a súa indefensión”.

soberano non pode ser sometido aos tribunais doutro ... está a ser cuestionado na actualidade pola doutrina científica en base á realidade internacional que permite comprobar como os tribunais de Estados estranxeiros veñen decidindo na esfera dos *acta iure gestionis* –aínda que non na dos *acta iure imperii*- cuestións que afectan (á marxe por tanto dos litixios entre Estados como suxeitos de Dereito Internacional Público sometidos aos Tribunais internacionais) a outros Estados soberanos e concretamente ao español”.

Temos que engadir que esta distinción foi expresamente normativizada na Lei orgánica 16/2015, do 27 de outubro, sobre privilexios e inmunidades dos Estados estranxeiros, as Organizacións Internacionais con sede ou oficina en España e as Conferencias e Reunións internacionais celebradas en España. Respecto diso, establécese, no seu artigo 10, apartado 1, que “salvo acordo noutro sentido entre España e un Estado estranxeiro, este non poderá facer valer a inmunidade de xurisdición ante os órganos xurisdicionais españois nun proceso relativo a un contrato de traballo entre ese Estado e unha persoa física, cando o traballo fose executado ou haxa de executarse total ou parcialmente en España”, aínda que engadindo, no seu apartado 2, unha serie de excepcións en cuxa interpretación, así como na da regra xeral, serán sen ningunha dúbida altamente valiosas os ensinamentos da xurisprudencia Ahmed Mahamdia.

4. CASO HOLTERMAN FERHO EXPLOITATIE BV ET ALII: O CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABALLO

(1) Para responder á cuestión prexudicial exposta no Caso Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii* acerca do concepto de contrato de traballo e o consecuente concepto de traballador, o TXUE constata de inicio que o RBI “non define nin o concepto de contrato de traballo, nin o de traballador” –apartado 35-, o que –dito sexa de paso- tampouco facía o anterior CB, nin tampouco fai o vixente RBI (r). E engádese a apreciación –con oportuna cita de anterior xurisprudencia- de que as interpretacións dadas ao CB polo TXUE resultan ser válidas en relación co RBI “cando as normas destes

instrumentos comunitarios poidan cualificarse de equivalentes” –apartado 37-, o cal vén ser decisivo dado que –como se verá a continuación- o concepto de contrato de traballo fundaméntase en previas interpretacións dadas ao CB polo TXUE.

Máis concretamente en relación co concepto de contrato de traballo o TXUE afirma que “os contratos de traballo presentan certas particularidades, no sentido de que crean unha relación duradeira que insire ao traballador no marco de certa organización dos asuntos da empresa ou do empresario e no sentido de que se sitúan no lugar do exercicio das actividades, lugar que determina a aplicación de disposicións de Dereito obrigatorio e de convenios colectivos” –apartado 38-. Interpretación que o TXUE corrobora coa cita do Informe Jenard / Möller relativo ao Convenio (paralelo) de Lugano, onde se afirma que o contrato de traballo “supón un vínculo de dependencia do traballador con respecto ao empregador” –apartado 39-.

E en relación co concepto de traballador, o TXUE realiza unha ampla remisión á interpretación autónoma que dese concepto realizou en relación con outras normas comunitarias –como as relativas á liberdade de circulación de traballadores, ou á protección da saúde laboral da traballadora embarazada, que dese a luz ou en período de lactación-, para –citando xurisprudencia ditada neses ámbitos- concluír que “a característica esencial da relación laboral é a circunstancia de que unha persoa realiza, durante certo tempo, a favor doutra e baixo a dirección desta, determinadas prestacións a cambio das cales percibe retribución” –apartado 41-.

Esta é a doutrina xeral sentada polo TXUE. A partir dela, o TXUE remite ao órgano xudicial nacional para que a aplique ao caso concreto –apartado 45-, aínda que, en liña co habitual compromiso do TXUE no ofrecemento dunha resposta útil, se engade con respecto á relación de subordinación que, como debe apreciarse en cada caso concreto, o que o órgano xudicial nacional debe examinar é “en que medida o Sr. Spies von Büllesheim estaba, na súa

condición de socio de Holterman Ferho Exploitatie, en situación de influír na vontade do órgano de administración desta sociedade, da que era administrador. Nese suposto, deberá determinarse quen era competente para darlle instrucións e para controlar a observancia destas” – apartado 46-.

Feitas todas estas argumentacións, respóndese que “nunha situación como a do litixio principal, na que unha sociedade demanda a unha persoa que desempeñou as funcións de director e administrador da sociedade co fin de que quede constancia das faltas cometidas por esa persoa no desempeño das súas funcións e de obter resarcimento”, as regras especiais sobre contrato de traballo contidas no RBI deben interpretarse no sentido de que se opoñen á aplicación das regras xerais nel contidas “sempre que a persoa, na súa condición de director e de administrador, realizase durante certo tempo, en favor da devandita sociedade e baixo a dirección desta, determinadas prestacións a cambio das cales percibía unha retribución, extremo que corresponderá comprobar ao órgano xurisdiccional remitente”.

(2) A Sentenza Holterman Ferho Exploitatie BV *et alii* aparenta así unha decisión continuista de doutrina previa, e sen moitas novidades. Con todo, non debemos pasar por alto o esforzo acometido polo TXUE para detallar as características xerais da relación laboral que poderíamos resumir nas cinco seguintes: (1) prestación persoal de servizos; (2) a favor doutra persoa –alleidade, o que supón que o traballador non comparte os froitos do seu traballo, senón que estes pasan directamente ao empregador-; (3) durante certo tempo –o que lóxicamente se debe entender no sentido de ser un contrato de tracto sucesivo, non no sentido de excluír os contratos de traballo de duración determinada (Menéndez Sebastián, 2006; Todolí Signes, 2016)-; (4) subordinación e dependencia –pois a prestación de servizos do traballador se incardina no marco dunha organización empresarial-; (5) o carácter retribuído do servizo.

Quizais o TXUE foi consciente das críticas doutrinarias que, desde a óptica da seguridade xurídica, víñanselle facendo no sentido de que, máis aló dunhas referencias xenéricas á alleidade e á dependencia, nunca se mollou demasiado en precisar os elementos do contrato de traballo a efectos de aplicación do CB e o RBI. Con esta Sentenza, o TXUE fixo un avance sen dúbida importante.

Ademais de precisar o concepto de contrato de traballo e o consecuente concepto de traballador para os efectos da aplicación do RBI –e, por extensión, do RBI (r)-, congratulámonos de que sexan perfectamente concordantes, tanto na súa finalidade tuitiva do traballador como no seu propio contido significativo, cos que, no noso dereito interno, se manexan legal, xurisprudencial e doutrinalmente, o que, desde logo, facilitará excesivamente a correcta aplicación do RBI (r) polos tribunais españois.

5. CASO SANDRA NOGUEIRA ET ALII: O LUGAR DE TRABALLO NO SECTOR DA AVIACIÓN CIVIL

(1) Ao contestar á pregunta exposta no Caso Sandra Nogueira *et alii*, o TXUE resolve –aínda que cun importante matiz- que, en caso de accións exercitadas por traballadores membros do persoal de voo propio dunha compañía aérea ou posto á súa disposición, e a fin de determinar a competencia xudicial, o concepto lugar no que ou desde o cal o traballador desempeña habitualmente o seu traballo, no sentido do artigo 19.2.a) do RBI –actual 21.2.a) do RBI (r)-, non é asimilable ao concepto de base, no sentido do Anexo III do Regulamento (CEE) 3922/91, do Consello, do 16 de decembro de 1991, relativo á harmonización de normas técnicas e procedementos administrativos aplicables á aviación civil. Con todo –e aquí está o importante matiz-, o TXUE reconece que o concepto de base constitúe un indicio significativo para determinar o lugar no que o traballador desempeña habitualmente o seu traballo.

Para chegar a esta matizada solución, o TXUE lembra a súa previa xurisprudencia en aplicación do CB no suposto de traballo sen un centro de actividade e executado no

territorio de varios Estados: estarase ao lugar a partir do cal o traballador cumpre o esencial das súas obrigacións, tendo en conta a necesidade tanto de determinar o lugar co cal o litixio ten o punto de conexión máis significativo para os efectos de designar o xuíz mellor situado para pronunciarse, como de garantir unha protección adecuada ao traballador, e de evitar a multiplicidade de órganos competentes – apartados 58 e 59-. Aplicado isto ao persoal de voo, iso supón que, se non é posible determinar o lugar no que o traballador desempeña habitualmente o seu traballo, se debe identificar o lugar a partir do cal o traballador desempeña habitualmente o seu traballo –apartado 60-.

A determinación dese lugar a partir do cal se cumpren principalmente as obrigacións do traballador para coa súa empresa, débese realizar –engade o TXUE- seguindo unha técnica de indicios –apartado 61-, o que permite reflectir mellor a realidade das relacións xurídicas ao ter en conta todas as circunstancias da actividade do traballador, así como axuda a evitar estratexias de elusión de obrigacións –apartado 62-. Por exemplo, pódese atender ao lugar a partir do cal o traballador parte nas súas misións de transporte, ou ao lugar ao que regresa, ou onde recibe as instrucións, organiza o seu traballo ou se atopan as ferramentas –apartado 63-, ou o lugar de estacionamento dos avións a bordo dos cales se desempeña o traballo –apartado 64-.

De aí o TXUE deduce: (1) Que o lugar no cal, ou a partir do cal, o traballador desempeñe habitualmente o seu traballo non pode asimilarse en xeral a ningún outro concepto que figure noutro actos de Dereito da Unión –apartado 65-, nin en particular ao concepto de base usado no *ut supra* citado Regulamento 3922/91/CE –apartado 66-. (2) Que, con todo, “o concepto de base constitúe un dato que pode desempeñar un papel significativo na identificación dos indicios” –apartado 69-, en especial se consideramos que esta se define no Anexo III do devandito Regulamento como “o lugar a partir do cal o persoal de voo comeza sistematicamente a súa xornada de traballo e no cal termina, organizando nel o seu traballo cotián, e preto do

cal os empregados, durante o período de cumprimento do seu contrato de traballo, estableceron a súa residencia e están a disposición do transportista aéreo- a base pode ser un indicio a ter en conta para determinar o lugar de cumprimento da obrigación” –apartado 70-, sendo determinante para fixar os períodos de descanso –apartado 71-, sen que a súa determinación sexa aleatoria, nin tampouco o sexa á vontade do traballador, pois é o operador quen o determina para cada membro da tripulación –apartado 72-.

Finalmente, o TXUE, en consonancia co razoado, que o lugar no que ou desde o cal o traballador desempeña habitualmente o seu traballo, dada a súa autonomía conceptual, non é asimilable á nacionalidade da compañía aérea –apartados 76 e 77-.

(2) O Caso Sandra Nogueira *et alii* presenta un importante interese teórico e práctico se tomamos en consideración, desde un punto de vista teórico, as dificultades de determinación do lugar de traballo en supostos de traballo plurilocalizado como é precisamente o traballo do persoal de voo de compañías aéreas, e, desde un punto de vista práctico, as dificultades engadidas de que, no momento actual, practicamente todas as compañías aéreas –e moi en particular as compañías aéreas *low cost*- están a buscar reducir custos a través do exercicio lícito das liberdades de circulación intracomunitarias, e ás veces tamén a través do xa non tan lícito dumping social aéreo con bandeiras de conveniencia e falseamento das bases (Rodríguez Romeu, 2014).

Con ese contexto laboral, o TXUE aposta pola tuición dos traballadores. Primeiro, rexeitando o criterio da nacionalidade da compañía aérea para determinar o lugar de traballo. E segundo, esixindo unha valoración de indicios para os efectos de determinar o lugar de traballo entre os cales sitúa o concepto de base non como equivalente a lugar de traballo, pero si como indicio significativo que, salvo que outros indicios o sexan máis, debería determinar o lugar de traballo. Non se debe nunca esquecer que a base

é decidida pola empresa, e, por iso mesmo, pode estar sometida a cambios por esixencias ocasionais ou temporais do negocio, ou por fraude sen máis.

Prodúcese deste xeito un importante achegamento entre as regras especiais para a determinación da competencia xudicial nos litixios laborais do persoal de voo de compañías aéreas, e as regras que ao devandito persoal lle resultan aplicables:

- Para a determinación da lei aplicable ao seu contrato de traballo segundo o Regulamento (CE) 593/2008 do Parlamento Europeo e do Consello, do 17 de xuño de 2008, sobre a lei aplicable ás obrigacións contractuais, denominado Regulamento Roma I, de conformidade coa interpretación realizada, en relación co traballo no transporte internacional, na STXUE do 15 de marzo de 2011, Caso Koelzsch, C-29/10, e en relación co contrato de embarque, na STXUE 15 de decembro de 2011, Caso Jan Voogsgeerd e Navimer SA, C-384/10: en ambas rexéitase a aplicación da *lex loci delegationis* –o que equivale, no razoamento do Caso Nogueira *et alii*, ao rexeitamento á lei de nacionalidade da compañía aérea- a favor da *lex loci laboris*, ou sexa o lugar no cal ou a partir do cal, tendo en conta unha valoración de indicios, o traballador cumpre a parte principal das súas obrigacións fronte ao empresario –o que equivalería, no razoamento do Caso Nogueira *et alii*, á valoración de indicios tomando en consideración a base da aeronave como un indicio significativo-, sen prexuízo todo iso da posibilidade de aplicación dunha cláusula de escape se existen lazos máis estreitos coa lexislación doutro Estado –o que equivalería, no razoamento do Caso Nogueira *et alii*, á consideración doutros indicios como máis significativos que o de base da aeronave para a determinación da competencia-.

- Para a determinación da lei aplicable á relación de Seguridade Social segundo o Regulamento 883/2004 do Parlamento Europeo e do Consello, do 29 de abril de 2004, sobre a coordinación dos sistemas de Seguridade Social, pois o considerando 18ter do seu Preámbulo –ofrecendo

unha interpretación auténtica- explícanos que “co fin de facilitar a aplicación do título II do presente Regulamento aos membros de tripulacións de voo e de cabina, está xustificado tomar o concepto de «base» (do Anexo III do Regulamento (CEE) 3922/91 do Consello, do 16 de decembro de 1991, relativo á harmonización de normas técnicas e procedementos administrativos aplicables á aviación civil) como o criterio para determinar cal é a lexislación aplicable aos membros das tripulacións de voo e de cabina” . Con todo –segundo segue dicíndose no considerando 18ter-, “a lexislación aplicable aos membros das tripulacións de voo e de cabina debe manterse estable e o principio de «base» non ha de entrañar cambios frecuentes de lexislación aplicable debido aos modelos de traballo do sector industrial ou a demandas estacionais”.

Á vista deste panorama normativo, a insistencia do Caso Nogueira *et alii* no concepto de base como indicio significativo na determinación do lugar de traballo para os efectos de determinación da competencia xudicial en litixios laborais do persoal de voo de compañías aéreas, pero sen tomalo como decisivo senón a valorar nun conxunto, supón un esforzo moi significativo para ofrecer a maior protección posible aos traballadores, e, á vez, de homoxeneizar as regras de determinación da competencia xudicial aplicable coas regras de determinación das leis aplicables ao contrato de traballo do persoal de voo, e ás súas relacións de Seguridade Social. Aínda que a solución máis segura a estes fins sería a reforma normativa (López Vaqueiro, 2017).

6. CASO PETRONAS LUBRICANTS ITALY SPA: A RECONVENCIÓN DO EMPRESARIO

(1) O TXUE contesta afirmativamente á cuestión prexudicial de se o artigo 20.2 do RBI –actual 22.2 do RBI (r)- confire ao empresario o dereito de presentar, ante o tribunal que coñece da demanda principal interposta validamente ante el por un traballador, unha reconvencción baseada nun contrato de cesión de crédito que celebrou coa titular inicial do crédito nunha data posterior á interposición da demanda

principal. E non lle leva moito traballo razoar esa resposta unha vez que constata que a finalidade protectora da parte máis débil en que se inspiran as regras especiais sobre contrato de traballo contidas no RBI non se atopa afectada polo dereito do empresario para presentar unha reconvencción ante o tribunal que coñeza da demanda principal –apartado 26-, de modo que, sempre que se respecte a elección por parte do traballador do órgano xurisdiccional competente para coñecer da súa demanda, se cumpre o obxectivo de dar preferencia ao traballador e non procede limitar a posibilidade de examinar esta demanda xunto cunha reconvencción do empresario –apartado 27-.

Ao amparo destes razoamentos, o TXUE non atopa impedimento algún en aplicar a súa xurisprudencia previa sobre a reconvencción en xeral ao ámbito do contrato individual de traballo en particular. Lembra así que –segundo esa xurisprudencia previa- o foro especial en materia de reconvencción permite ás partes, en interese dunha boa administración da xustiza, que se resolva no mesmo procedemento e ante o mesmo xuíz acerca de todas as súas pretensións recíprocas que teñen unha orixe común para deste xeito evitar múltiples e superfluos procedementos –apartado 29-, agregando respecto diso que a orixe común da demanda principal e a reconvencción pode atoparse ben nun contrato ou ben nunha situación de feito –apartado 30-.

O que –conclúe o TXUE- acaece dado que “o Sr. Guida celebrara un contrato de traballo con PL Italy, propietaria ao 100% de PL Poland, antes de celebrar con ela un contrato de traballo específico paralelo, no que PL Italy basea a súa reconvencción”, e que “(o) despedimento (do Sr. Guida) por PL Italy ... ten a súa orixe nos mesmos feitos en que se basea a reconvencción presentada por PL Italy” –apartado 31-. En tales circunstancias, debe considerarse que as pretensións recíprocas do Sr. Guida e de PL Italy teñen orixe común –apartado 32-. Sen que sexa pertinente que PL Italy adquirise os créditos despois da presentación da demanda –apartado 33-.

(2) Das catro sentencias obxecto de comentario, esta cuarta –e máis moderna– é probablemente a que menos interese esperte no ámbito español dada a infrecuente interposición de demandas reconvencionais no procedemento laboral español derivada, en gran medida, da carga procesual de anuncialas na conciliación previa ao proceso ou na contestación á reclamación previa en materia de prestacións de Seguridade Social ou resolución que esgote a vía administrativa, expresando en esencia os feitos en que se funda e a petición en que se concreta –artigo 85.3 da LRXS-. Ademais, este Caso non se podería dar no noso país nos seus propios termos precisamente porque non cabería reconvención pola asunción dun crédito posterior á demanda.

Con todo si se deducen deste Caso algunhas ensinanzas de interese porque, aínda que este Caso non se podería dar no noso país nos seus propios termos, si se podería dar un suposto similar se a asunción do crédito fose anterior á conciliación previa ao proceso e se anunciase a reconvención consecuente no acto de conciliación previa ao proceso. Tal reconvención sería válida sempre que non fose inconexa pois de selo vulneraríase a tución propia das regras especiais sobre contrato individual de traballo contidas no RBI. O que se corresponde con que tamén no noso proceso laboral se prohibe a reconvención se as súas pretensións non son conexas coas que sexan obxecto da demanda principal –artigo 85.3 da LRXS-.

Unha última ensinanza do Caso Petronas Lubricants Italy SPA é a necesidade de interpretar as regras especiais sobre contrato individual de traballo contidas no RBI –e, por extensión, no RBI (r)- baixo a finalidade tuitiva da parte máis débil da relación laboral que, como razón da súa propia existencia, teñen esas regras. Estamos ante unha ensinanza que aparece de maneira moi intensa en todos os casos analizados neste estudo, e así tivemos ocasión de comprobalo tanto ao estudar as premisas xerais de interpretación das regras especiais sobre contrato individual de traballo, como as particulares consecuencias extraídas

desas premisas xerais para cada caso concreto analizado. Sen dúbida a mellor ensinanza a reter de todos os 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.