

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Ruptura injustificada de negociaciones o desistimiento unilateral de contrato tácitamente celebrado por un futbolista profesional: comentario a la STSJ de Cantabria (Sala de lo Social) núm. 640/2024, de 22 de julio de 2024 (ECLI:ES:TSJCANT:2024:504)

JOSE LUIS IRIARTE ÁNGEL

*Catedrático de la Universidad Pública de Navarra
jluis.iriarte@unavarra.es*

MARTA CASADO ABARQUERO

*Profesora Contratada Doctora de la Universidad de Deusto
marta.casado@deusto.es*

I. Antecedentes de hecho

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 22 de julio de 2024 se ocupa de una situación muy particular que enfrentó al Real Racing Club de Santander, S.A.D. (en lo sucesivo, «Racing de Santander») con un futbolista argentino procedente del Sporting de Portugal.

A comienzos del verano de 2023 el Racing de Santander, equipo de fútbol de segunda división, tenía intención de contratar a un centrocampista para la temporada 2023/2024. El director



Ruptura injustificada de negociaciones o desistimiento unilateral de contrato tácitamente celebrado por un futbolista profesional: comentario a la STSJ de Cantabria (sala social)...

deportivo conoció la posible intención del jugador, argentino con residencia habitual en Portugal, de fichar por el club cántabro y se inició un proceso de negociación que, tras una serie de conversaciones, mails, wasaps, etc. culminaron con la redacción de un conjunto de contratos intercambiados entre las partes (entre ellos, el contrato de trabajo entre el jugador y el club de fútbol, el contrato de puesta a disposición del jugador de vivienda, vehículo y billetes de avión y el contrato que fijaba los honorarios para la empresa de representación Stellar). Como es habitual en este tipo de operaciones, el jugador de fútbol no participó directamente en las negociaciones, aunque según reflejaban los wasaps incorporados a los autos, parecía tener conocimiento de la operación e incluso eligió personalmente el número y el nombre que debía aparecer en su camiseta.

El 29 de agosto de 2023 el jugador se desplazó a Santander para grabar el video de promoción en el campo del Racing de Santander, donde aparecía en el césped con la camiseta oficial, el número 2 y su nombre. Esa misma noche su padre y él fueron a cenar con el entrenador del equipo, el presidente del club y el director deportivo del mismo. La firma de los contratos estaba planificada para la mañana siguiente. Sin embargo, el día 30 de agosto los contratos no fueron firmados. De hecho, el 31 de agosto de 2023 el futbolista suscribió un contrato de trabajo con el F.C. Copenhague hasta el 30 de junio de 2024, con un salario bruto de 670.000 euros (aunque desde enero de 2024 el jugador juega en el equipo portugués Rio Ave F.C., de la primera división de Portugal).

La repentina decisión del jugador dejó al Racing de Santander en una situación delicada, puesto que el mercado de fichajes concluía el 2 de septiembre y se vio compelido a fichar a otro jugador.

Por todo ello decidió demandar al deportista, exigiéndole el cumplimiento de la cláusula de rescisión del contrato de trabajo que el jugador no llegó a suscribir formalmente, concretamente, la cláusula séptima cuyo tenor literal rezaba «De acuerdo con lo prevenido en el Real Decreto 1006/85 de 26 de junio, y como pacto expreso entre las partes, elevado a la condición de pacto esencial del presente contrato, se conviene que, en caso de extinción unilateral de éste por voluntad unilateral del JUGADOR y sin causa imputable al CLUB, se fije desde ahora la indemnización de UN MILLON DE EUROS (1.000.000 €) a percibir por el Real Racing Club SAD».

El juzgado de lo social estimó íntegramente la demanda del club y condenó al jugador a pagar la indemnización establecida en el contrato. La sentencia fue posteriormente confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria en la resolución analizada. Fundamentada en clave de Derecho interno, la resolución que es objeto de análisis pasa por alto gran parte de los problemas clásicos del Derecho internacional privado que se plantean en este asunto, y que pretendemos abordar a continuación.

II. El problema de la calificación

1. Materia contractual versus materia extracontractual

Los daños derivados de la ruptura unilateral e injustificada de las negociaciones previas a la celebración de un contrato deben ser calificados como *culpa in contrahendo* y, por lo tanto, como materia extracontractual. Se trata de una aproximación dogmática al problema de calificación en esta



Ruptura injustificada de negociaciones o desistimiento unilateral de contrato tácitamente celebrado por un futbolista profesional: comentario a la STSJ de Cantabria (sala social)...

materia, que como es sabido debe realizarse de forma autónoma e independiente del sentido de la legislación nacional¹.

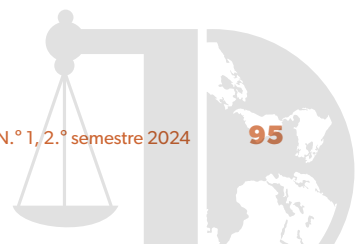
Existiendo consenso sobre el encuadramiento de la responsabilidad precontractual como responsabilidad extracontractual desde un punto de vista general y abstracto, no debemos olvidar, sin embargo, que las acciones que las partes ejercitan libremente en el marco de un procedimiento judicial son las que determinan en gran medida la aproximación legal que el órgano jurisdiccional debe efectuar al asunto. O, dicho en otros términos, si la parte actora basa su demanda en el tenor literal de la cláusula séptima y ésta constituye la base jurídica de su reclamación, es evidente que la naturaleza de la acción que se ejercita tiene carácter contractual. Cuestión distinta será la discusión posterior que pueda surgir sobre la perfección del contrato (íntimamente relacionada con la prestación o no del consentimiento de las partes) o sobre la validez formal del mismo.

Por lo tanto, la acción judicial ejercitada por la parte demandante condiciona el devenir argumental de la futura resolución judicial.

2. Contrato de prestación de servicios versus contrato de trabajo

Cuando un deportista profesional suscribe un contrato con un club deportivo se constituye una relación jurídica entre ellos. La cuestión radica en dilucidar si la misma constituye una relación laboral o una prestación de servicios de carácter civil². El Reglamento Bruselas I bis³ (en lo sucesivo, RBI bis) y el Reglamento Roma I⁴ (en lo sucesivo, RRI), marco jurídico de referencia en el presente asunto, no contienen una definición de contrato de trabajo. Una vez más, éste debe ser interpretado a través de la jurisprudencia del TJUE, quien en reiteradas ocasiones ha defendido la existencia de una relación laboral cuando una persona se obliga «a realizar, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución»⁵. Este concepto incluye los contratos nulos y las relaciones de trabajo de hecho⁶. En definitiva, los

- 1 Considerando 30 del Reglamento (CE) n.º 864/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de julio de 2007, relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales («Roma II»). En lo sucesivo, RRII. DOUE núm. 199, de 31 de julio de 2007.
- 2 Sobre la delimitación de la naturaleza civil o laboral de la prestación de servicios deportivos, ROMERO MATE, Y., *El régimen jurídico y la contratación deportiva en el ámbito internacional. Análisis desde una perspectiva amateur y profesional*, Aranzadi, Pamplona, 2023, págs. 179-186.
- 3 Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DOUE núm. 351, de 20 de diciembre de 2012).
- 4 Reglamento (CE) n.º 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). DOUE núm. 177, de 4 de julio de 2008.
- 5 En este sentido, STJUE de 25 de febrero de 2021, asunto BU v Markt24 GmbH, C-804/19 (ECLI:EU:C:2021:134), ap. 25. En el mismo sentido, las sentencias del TJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto Holterman Ferho Exploitatie y otros, C47/14 (ECLI:EU:C:2015:574), apartados 40 y 41; y de 11 de abril de 2019, asunto Bosworth y Hurley, C603/17, (ECLI:EU:C:2019:310), apartados 25 y 26.
- 6 Informe GIULIANO/LAGARDE, relativo al Convenio sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, DOCE de 11 de diciembre de 1992 C 327, pág. 23.



requisitos de voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución que tradicionalmente han delimitado la frontera de la laboralidad.

La resolución objeto de análisis no especifica con detalle y exactitud los derechos y obligaciones regulados en el contrato, aunque del conjunto de la sentencia parece inferirse que la prestación de servicios deportivos por parte del jugador de fútbol profesional reunía estos requisitos.

III. Aspectos de competencia judicial internacional

La competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo viene regulada, en los asuntos en que el demandado tiene su domicilio en un Estado miembro, por el Reglamento Bruselas I bis.

En este punto la sentencia analizada no resulta un ejemplo de rigor jurídico puesto que sustenta la competencia judicial, simultáneamente, en los artículos 6.1, 7.1 y 21.1 b) RBI bis, en el artículo 6 de la Directiva 96/71/CE⁷, en el artículo 16 de la Ley 45/1999⁸ y en el artículo 25 LOPJ. Es decir, no delimita de forma clara y precisa el orden de prelación de fuentes configurado por el artículo 21 LOPJ, e induce a error al realizar una enumeración de todas las normas que regulan la competencia judicial internacional en materia laboral, sin especificar que las normas de origen interno sólo son aplicables en defecto de normas de la Unión Europea o de convenios internacionales.

Además, la sentencia no aclara si existe una cesión deportiva del futbolista del Sporting de Portugal al Racing de Santander o si, por el contrario, la relación entre el futbolista y el Racing de Santander sería una relación *ex novo*⁹.

Si se tratara de una relación *ex novo*, la competencia internacional de los órganos jurisdiccionales españoles únicamente podría basarse en el artículo 22 RBI bis, según el cual «Los empresarios solo podrán demandar a los trabajadores ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que estos últimos tengan su domicilio». Esto, por supuesto, siempre que no haya un acuerdo de elección de tribunal posterior al nacimiento del litigio (art. 23.1 RBI bis). Pues bien, teniendo en cuenta que según el artículo 62 RBI bis la determinación del domicilio del jugador en España debería hacerse de conformidad con la legislación española, el artículo 40 del Código Civil obliga a concluir que el futbolista no está domiciliado en España puesto que no tiene su residencia habitual en nuestro país. Es decir, los órganos jurisdiccionales españoles no tendrían competencia judicial internacional para conocer de la acción contractual ejercitada por el Racing de Santander. La remisión al foro del lugar de trabajo habitual que realiza la sentencia analizada es incorrecta puesto que, según el artículo 21.1 RBI bis, el foro del *locus laboris* únicamente está reservado a los supuestos en que es el trabajador quien toma la iniciativa procesal.

7 Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. DOCE núm. 18, de 21 de enero de 1997.

8 Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE núm. 286, de 30 de noviembre de 1999.

9 ROMERO MATUTE, Y., *El régimen jurídico y la contratación deportiva en el ámbito internacional. Análisis desde una perspectiva amateur y profesional*, Aranzadi, Pamplona, 2023, págs. 277-279.

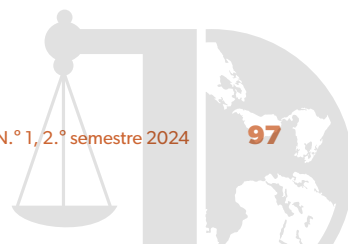


Ruptura injustificada de negociaciones o desistimiento unilateral de contrato tácitamente celebrado por un futbolista profesional: comentario a la STSJ de Cantabria (sala social)...

Si por el contrario la relación laboral trajera causa de una cesión del jugador del Sporting de Portugal al Racing de Santander, entonces la competencia judicial de los tribunales españoles podría fundamentarse en el artículo 16 de la Ley 45/1999, norma que traspone al ordenamiento jurídico español el artículo 6 de la Directiva 96/71/CE en materia de desplazamiento temporal de trabajadores y que permite interponer la demanda ante los tribunales del lugar en los que el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente. La duda en este caso es si el foro del lugar de desplazamiento temporal puede ser utilizado por la parte empresarial en los supuestos en que el trabajador no ha llegado a prestar servicios en ese territorio. Aunque la sentencia del TJUE de 25 de febrero de 2021 en el asunto *BU vs Markt24 GmbH* concluye que existe lugar de trabajo habitual incluso «en el supuesto de que el contrato de trabajo haya sido negociado y celebrado en el Estado miembro del domicilio del trabajador y en él se estipule que el lugar de ejecución del trabajo se sitúa en el Estado miembro del empresario, pese a que ese trabajo no se ha realizado por alguna razón imputable a dicho empresario»¹⁰, no parece que esta solución sea extrapolable por analogía a los casos de desplazamiento temporal. Es decir, no parece que en los supuestos en que el desplazamiento no llega efectivamente a producirse pueda recurrirse al foro del lugar al que el trabajador ha sido desplazado. Varios motivos parecen confirmar esta interpretación. Así, en primer lugar, la sentencia del TJUE acoge una interpretación materialmente orientada a la protección del trabajador, considerado parte débil de la relación contractual. Por este motivo concluye que es el trabajador quien puede hacer uso del mismo en los supuestos en que el trabajo no ha llegado a realizarse por causa imputable al empresario. Sin embargo, el supuesto que nos ocupa es radicalmente opuesto. Es el empresario quien ostenta la legitimación activa y, además, la prestación temporal del servicio no ha llegado a producirse por causa imputable al trabajador. En segundo lugar, aunque no se diga expresamente parece dudoso que el empresario pueda recurrir al foro del lugar de desplazamiento temporal, toda vez que el tenor literal del artículo 6 de la Directiva 96/71/CE puede inferirse que su objetivo es ampliar el elenco de foros de protección a disposición del trabajador, puesto que su tenor literal expresamente dispone que esta solución procesal se crea «A fin de salvaguardar el derecho a las condiciones de trabajo y de empleo garantizadas en el artículo 3»¹¹. Finalmente, la redacción del artículo 16 de la Ley 45/1999 parece restringir igualmente el acceso a este foro de competencia judicial internacional a la parte empresarial, puesto que establece que «Los órganos jurisdiccionales españoles del orden social serán competentes para conocer de los litigios a los que se refiere el artículo anterior cuando el trabajador esté o haya estado desplazado temporalmente en España, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y sin perjuicio de la plena vigencia de los criterios de competencia que establecen el artículo 21 del Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012 (...). Es precisamente la remisión al artículo 21 RBI bis (artículo que regula los foros de competencia judicial internacional a disposición del trabajador), y no al artículo 22 del mismo (artículo que regula el foro de competencia judicial internacional a disposición del empresario), la que induce a pensar que sólo puede ser utilizado por parte del trabajador.

10 Comentando la irrelevancia de la ausencia de la ejecución de la prestación laboral, FERNÁNDEZ AVELLO, N., «Contrato de trabajo formalizado y no ejecutado y aplicación de los instrumentos de DIPr: Sentencia del Tribunal de Justicia de 25 de febrero de 2021, asunto C-804/19», *La Ley Unión Europea*, 2021, núm. 91.

11 Echando en falta una exclusión expresa, ESPINIELLA MENÉNDEZ, A., *La relación laboral internacional*, Tirant lo Blanch, 2022, ap. 531. Entiende el profesor Espiniella que debería evitarse que un empleador pudiera demandar al trabajador en el Estado de destino del desplazamiento sin acuerdo éste, puesto que el trabajador ha podido retornar al Estado de origen, y verse demandado en el Estado de destino puede exigirle un esfuerzo procesal desproporcionado.



Ruptura injustificada de negociaciones o desistimiento unilateral de contrato tácitamente celebrado por un futbolista profesional: comentario a la STSJ de Cantabria (sala social)...

A la vista de lo anterior, ya exista o no cesión deportiva, no parece que la solución alcanzada por la resolución judicial analizada haya sido correcta: La calificación contractual/laboral defendida por el TSJ de Cantabria obliga a aplicar el Reglamento Bruselas I bis y, eventualmente, la normativa de origen comunitario en materia de desplazamiento temporal de trabajadores. Y ninguna de ellas legitima al empresario para recurrir al foro del lugar de trabajo habitual o al foro del lugar al que el trabajador ha resultado temporalmente desplazado.

IV. Aspectos de ley aplicable

No consta en la resolución analizada que las partes hubieran celebrado un pacto de negociación en el que acordasen el procedimiento a observar durante la misma, y en el que se fijaran una serie de cláusulas relativas a la obligación de negociar de buena fe, a la obligación de exclusividad en la negociación, a la obligación de concluir el contrato dentro de un periodo de tiempo prefijado o a la fijación de una indemnización por ruptura unilateral e injustificada de las negociaciones.

Únicamente se alude a un contrato de trabajo, no firmado por el jugador, en el que una de las cláusulas establece la indemnización de un millón de euros para el supuesto de extinción unilateral de la relación laboral por parte del jugador y sin causa imputable al club.

La sentencia analizada confirma la existencia de una relación contractual de carácter laboral y pasa de puntillas sobre las cuestiones de Derecho internacional privado que esta calificación conlleva. No realiza, por ejemplo, la identificación de la ley aplicable al contrato de trabajo. Directamente presume la sujeción del contrato a la legislación española. Y, por supuesto, tampoco analiza desde una perspectiva internacional privatista los problemas relativos a la validez formal del contrato o a la existencia de consentimiento contractual.

En relación con la ley aplicable al contrato de trabajo, a pesar de que sujeta el contrato, principalmente al Estatuto de los Trabajadores y al Real Decreto 1006/1985 de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, la legislación española sólo sería de aplicación al contrato si entendiéramos que la relación que vincula al jugador con el club es una relación laboral *ex novo* (artículo 8.2 RRI), siempre que no resulte acreditada una relación más estrecha con otro territorio (artículo 8.3 RRI)¹². Sólo en este supuesto la ley del lugar de trabajo habitual sería la española¹³. Sin embargo, si entendiéramos que ha existido una cesión deportiva del Sporting de Portugal al Racing de Santander (opción que parece la más factible), la legislación aplicable sería la portuguesa en cuanto ley del lugar de trabajo habitual (artículo 8.2 RRI)¹⁴, sin perjuicio de la

12 En relación con esta cláusula de excepción, la STJUE de 12 septiembre 2013, asunto Boedeker, C-64/12 (ECLI:EU:C:2013:551), ap. 34, ha puntualizado que se trata de aplicar la Ley del país más estrechamente vinculado con el contrato de trabajo, no la Ley cuyo contenido o aplicación concreta sea más favorable al trabajador.

13 Sobre la justificación de la aplicación de la *Lex loci laboris*, sus principales fortalezas y sus principales debilidades, CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., «El contrato internacional de trabajo y la ley del país de ejecución de la prestación laboral en el Derecho internacional privado de la Unión Europea», *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 2, junio 2023, págs. 68-70.

14 En relación con las cesiones temporales, pero a través de empresas de trabajo temporal, FERNÁNDEZ AVELLO, N., «Cesiones temporales sucesivas por medio de empresas de trabajo temporal y supuestos de movili-

Ruptura injustificada de negociaciones o desistimiento unilateral de contrato tácitamente celebrado por un futbolista profesional: comentario a la STSJ de Cantabria (sala social)...

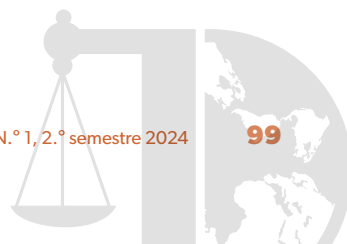
aplicación del núcleo duro de disposiciones imperativas de protección mínima del país de acogida (en este caso España) que habrán de ser respetadas en todo caso (artículo 3 Ley 45/1999)¹⁵.

El problema de la validez formal del contrato se plantea en relación con la exigencia del artículo 3 del Real Decreto 1006/1985, que en las relaciones laborales con deportistas profesionales exige que «El contrato se formalizará por escrito en triplicado ejemplar». El debate jurídico en el que se centra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia es determinar si el requisito de forma escrita es un requisito constitutivo (*ad solemnitatem*), o un requisito necesario para demostrar su existencia (*ad probationem*). La argumentación desarrollada por el TSJ se plantea exclusivamente en clave de Derecho interno y en ella el tribunal cántabro acoge la tesis mayoritaria. Según ésta, la formalización por escrito del contrato de trabajo del deportista profesional no otorga fuerza constitutiva a la relación entre las partes y, por lo tanto, la relación de deportista profesional puede existir aun cuando no se haya suscrito contrato de trabajo alguno por escrito. Y ello porque la naturaleza del vínculo jurídico se determina por las notas presentes en el desarrollo de las prestaciones y contraprestaciones, independientemente de lo que se prevea en el contrato¹⁶. Sin embargo, se omite cualquier reflexión relativa a la identificación de ley aplicable a la validez formal del contrato, que hubiera exigido una remisión al artículo 11 del Reglamento Roma I.

Finalmente, en relación con el consentimiento contractual, la sentencia analiza los indicios que en principio pudieran avalar una prestación tácita del consentimiento por parte del deportista profesional. Sin embargo, una vez más olvida que conforme al artículo 10.2 RRI para establecer que no ha dado su consentimiento, el deportista podría ampararse en la legislación portuguesa, puesto que según este precepto cualquiera de las partes podrá referirse a la ley del país en que tenga su residencia habitual si de las circunstancias resulta que no sería razonable determinar el efecto del comportamiento de tal parte según la ley prevista en la *lex contractus*.

dad transfronteriza», *La Ley Unión Europea*, n.º 87, 2020; PASTOR MARTÍNEZ, A., «La Directiva 2008/104/CE y su incidencia en los derechos de los trabajadores cedidos por ETTs en los supuestos de actividad transnacional», en *Los mercados laborales y las políticas sociales en Europa: XX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2010, págs. 722-727.

- 15 La característica de la habitualidad ha generado una importante jurisprudencia del TJUE puesto que debe ser interpretado de manera autónoma y amplia. Así lo ha señalado de forma contundente en TJUE en su sentencia de 15 de marzo 2011, asunto Heiko Koelzsch, C-29/10 (ECLI:EU:C:2011:151) ap. 43. En idéntico sentido, STJUE de 15 de diciembre de 2011, asunto Navimer, C-384/10 (ECLI:EU:C:2011:842), ap. 35. Esta jurisprudencia ha sido seguida por el Tribunal Supremo español, según indica el profesor Iriarte Ángel (IRIARTE ÁNGEL, J. L., «Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo. Reflexiones sobre la jurisprudencia del Tribunal Supremo», en *El Tribunal Supremo y el Derecho internacional privado*, obra colectiva, coord. Alfonso Luis CALVO CARAVACA/Javier CARRASCOSA GONZÁLEZ, vol. 1, tomo 1, 2019, págs. 335-361).
- 16 En este sentido, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, «Forma y modalidades del contrato de trabajo del deportista profesional», en *Estudios en homenaje al profesor Luis María Cazorla Prieto*, obra colectiva, vol. II, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2021. pág. 812. En sentido similar, sentencia del Juzgado de lo Social n.º 3 de Pamplona/Iruña, de 20 de marzo de 2017 (ECLI:ES:JSO:2017:16), STSJ de Andalucía (Málaga), de 25 de abril de 2018 (ECLI:ES:TSJAND:2018:4324)



V. Conclusiones

En definitiva, se trata de una resolución judicial que desde el punto de vista de la disciplina internacional privatista comete importantes errores, pero, quizás, el más importante de ellos es el de avalar la existencia de una relación contractual de carácter laboral cuando existen importantes indicios en contra de tal consideración.

Así, por ejemplo, no consta que se hubiera formalizado la cesión del jugador por parte del Sporting de Portugal, ni que el Racing de Santander diera de alta al jugador en la Seguridad Social, ni que se llegara a realizar el reconocimiento médico preceptivo que se había configurado como una condición suspensiva de la validez del contrato, ni que se inscribiera al jugador en la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) o en la Liga.

Una eventual sentencia condenatoria hubiera podido fundarse jurídicamente con más solvencia si se hubiera considerado que existe una culpa precontractual derivada de la ruptura injustificada de las negociaciones en el último momento. En cualquier caso, esto hubiera alterado las normas de competencia judicial internacional y normas de conflicto aplicables (artículo 4 y 7.2 RBI bis; y Reglamento Roma II, respectivamente), obligando a centrar el debate en la identificación del lugar donde se hubiera producido el hecho dañoso y en la cuantificación económica del daño.

