

Contrato internacional de trabajo: la relevancia del lugar habitual

El lugar habitual de trabajo ocupa un papel fundamental a la hora de determinar la competencia judicial internacional de nuestros Tribunales y la ley aplicable por los mismos en los supuestos de contrato internacional de trabajo. Materia ésta última que en nuestro sistema está regulada esencialmente por normas emanadas de la Unión Europea. En efecto, en el ámbito de la competencia judicial internacional, el artículo 21.1.b.i) del Reglamento (UE) 1215/2012, de 12 de diciembre, sobre la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, establece que “Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados: (...) 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 el que lo haya desempeñado”.

El foro sólo es operativo cuando se demanda al empresario, no olvidando que en la inmensa mayoría de los litigios laborales el demandante es el trabajador y el demandado es el empleador, por cuanto por su condición de foro alternativo puede provocar que en determinados casos se opte por presentar la demanda ante los Tribunales del domicilio del empresario, por ejemplo cuando este último tenga su domicilio en un país de la Unión Europea y el trabajo se haya realizado en un tercer Estado. El foro del lugar habitual de trabajo ocupa un papel fundamental a la hora de determinar la competencia judicial internacional en materia de contrato de trabajo.

LUPICINIO INTERNATIONAL LAW FIRM



Patricia Arias Tabernero
Asociada Senior

Patricia Arias Tabernero
pat@lupicinio.com
+34 91 436 00 90



Lupicinio Rodríguez Jiménez
Presidente ejecutivo

Lupicinio Rodríguez Jiménez
lrj@lupicinio.com
+34 91 436 00 90

Así lo ha entendido la jurisprudencia europea, por ejemplo en la sentencia del caso Mulox, en la que justifica el foro del lugar habitual de trabajo fundamentalmente por tres razones; la primera es la especialidad y particularidad de las relaciones laborales, la segunda es la estrecha vinculación del trabajo y de los litigios que de él se derivan en dicho lugar, lo cual además también implica que los jueces del mismo son los más idóneos para resolver las diferencias que puedan surgir entre las partes, finalmente la tercera razón radica en la necesidad de proteger a la parte contratante socialmente más débil, o sea al trabajador, para el que lo más sencillo, barato y fácil en la mayoría de los casos será demandar o defenderse ante los Tribunales del lugar habitual de trabajo, que serán los más próximos para él.

El artículo 8 del Reglamento (CE) 593/2008, de 17 de junio, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, utiliza el lugar de trabajo para dos funciones: (i) actuar como límite a la autonomía de la voluntad de las partes cuando eligen el ordenamiento aplicable al contrato de trabajo (es decir, se pone límite a la elección de la ley aplicable según el ordenamiento al que pertenece el contrato de trabajo) y (ii) operar como primer punto de conexión subsidiario a falta de la autonomía de la voluntad, que es la conexión principal (a falta de acuerdo de las partes de decidir voluntariamente se utilizarán las reglas que hemos mencionado).

Es cierto que la cláusula de excepción, inspirada en el principio de proximidad, del párrafo 4º del artículo 8 puede en algunos casos desplazar a la ley del lugar habitual de trabajo; por ejemplo en supuestos en que empleador y trabajador tienen la misma nacionalidad o el domicilio en el mismo país o cuando contratan en dicho país, pero estos casos son escasos, siendo lo más frecuente que el contrato internacional presente los vínculos más estrechos con el país donde se presta servicios habitualmente.

DIFICULTADES

En muchos casos el lugar habitual de trabajo está claramente determinado y es fácil de apreciar; por ejemplo cuando el contrato firmado entre empresa y trabajador designa un lugar de desempeño de la actividad y éste es real y permanece inalterable como sucede en los casos de los expatriados, que son enviados por sus empresas a trabajar a un determinado país, y solo a ese, y durante un largo tiempo. Por el contrario, existen otros trabajadores respecto de cuyos contratos es muy difícil precisar cuál es el lugar habitual de trabajo. Se trata de personas cuya actividad profesional se caracteriza por un alto grado de movilidad; por ejemplo, los trabajadores de aeronaves, camioneros, representantes de comercio y agentes de ventas, artistas, periodistas o ejecutivos de empresas.

INDICIOS UTILIZADOS

La jurisprudencia utiliza esencialmente, aunque no únicamente, seis indicios principales. Dependiendo de las circunstancias del caso concreto y especialmente del sector laboral en el que se trabaje será necesario acudir a unos u otros indicios.

A) Lugar desde el que el trabajador parte y al que posteriormente regresa.

Este índice hay que entenderlo en sus justos términos y adaptado al caso concreto, por ejemplo en el asunto Nogueira, dada la manera tan específica en la que trabajan los tripulantes de aviones, que hacen largos desplazamientos a países variados pero rápidamente retornan al aeropuerto de salida. Es decir, se describía como el lugar de inicio y finalización de la jornada laboral.

Si bien este indicio se ha tratado de asimilar al concepto de "base", en el caso Nogueira tanto el Tribunal de Justicia como el Abogado General, sostuvieron que tal asimilación no era posible, si bien dicha sentencia también sostiene que, a pesar de la asimilación aducida por los demandantes no es admisible. El lugar de la base es un criterio pertinente e importante para determinar el lugar a partir del cual el trabajador desempeña habitualmente su trabajo.

No obstante, "la base desaparecería en el supuesto de que, unas demandas como las examinadas en los asuntos principales presentasen unos vínculos de conexión más estrechos con un lugar de trabajo distinto de esa base".

B) Lugar en el que el trabajador pasa la mayor parte de su tiempo de trabajo por cuenta de la empresa.

El indicio temporal, tiene su manifestación más clara en el caso Weber. El trabajador era un alemán domiciliado en Alemania, que fue contratado por una sociedad escocesa y estuvo empleado en calidad de cocinero desde el mes de julio de 1987 hasta el 30 de diciembre de 1993. Aunque en el procedimiento los datos no estaban claros, se puede decir que hasta el 21 de septiembre de 1993, trabajo en la zona de la plataforma continental adyacente a los Países Bajos, a bordo de buques o instalaciones mineras, que según sus alegaciones enarbolaban pabellón holandés. Sin embargo, desde el 21 de septiembre al 30 de diciembre de 1993 ejerció su actividad a bordo de un barco-grúa en aguas territoriales danesas.

La sentencia manifiesta que para ponderar el criterio temporal es necesario tener en cuenta la totalidad del periodo de actividad del trabajador en sus relaciones con la empresa con la que litiga y no únicamente el período más reciente. No obstante pueden existir situaciones en las que el supuesto de hecho este más vinculado con el último lugar de trabajo, aunque sea temporalmente más efímero que con el lugar de trabajo en el que ha desarrollado su actividad el trabajador durante un largo periodo de tiempo.

Este es un índice que ha sido últimamente reiterado por la jurisprudencia europea en los últimos años, debido a la gran vinculación que existe con el lugar en el que se encuentran los medios de trabajo.

En el asunto Koelzsch, el abogado general sostuvo en sus conclusiones que había que tener en cuenta el lugar de estacionamiento de los camiones y también los que tenía preparado la empresa en el país donde se realizaban los intercambios de transporte.

Este mismo criterio se utilizó en la sentencia del caso Nogueira, en el que el TJUE declaró que “debía tenerse en cuenta el lugar en que estén estacionados los aviones a cuyo bordo se desempeñe habitualmente el trabajo”.

Sin embargo tanto en el caso Koelzsch como el caso Nogueira, el lugar de estacionamiento de los camiones o aeronaves siempre era el mismo. Estos supuestos no hubieran operado así, si por ejemplo los camiones o aviones hubieran estado estacionados en distintos lugares de diferentes países.

D) Lugar en el que el trabajador habitualmente se relaciona con el empresario y en el que se organiza su trabajo.

El lugar relevante es aquel en el que el trabajador recibe las instrucciones y organiza su trabajo, es decir, donde se encuentra situado el empleado y no aquel en el que se encuentra el empresario cuando envía y organiza las instrucciones a sus empleados.

En el caso Nogueira, Ryanair intentó justificar la competencia y aplicación del Derecho de Irlanda porque era el lugar donde se encuentra el empresario y desde el cual organizaba el trabajo de sus empleados.

Este criterio de fue desmontado por el Abogado General mediante dos razones:

En primer lugar la jurisprudencia del TJUE alude expresamente al criterio contrario, es decir, “al lugar en el que el trabajador recibe las instrucciones y organiza su trabajo, y no al lugar a partir del cual el empresario organiza su actividad.

En segundo lugar porque admitir la tesis de Ryanair, sería contrario al objetivo de protección de los trabajadores ya que se expondría a los trabajadores al fórum shopping por parte del empresario, y de esta manera lograr que resultasen competentes unos tribunales y un ordenamiento jurídico favorable a sus intereses.

E) Lugar en el que está contractualmente obligado a residir el trabajador.

Este apartado cuando se da el supuesto, tiene una gran importancia. El que en el contrato de trabajo se imponga un determinado lugar de residencia.

En el caso Nogueira, el Abogado General dio relevancia a la situación de la residencia del trabajador, en el sentido del lugar en el que esté obligado contractualmente a residir y no a la residencia efectiva.

Este criterio de residencia queda muy reforzado y es de gran importancia, cuando se impone contractualmente al trabajador.

F) Lugar donde el trabajador tiene, o se ha puesto a su disposición, un despacho u oficina.

Este indicio ha sido tomado en consideración por la jurisprudencia europea desde hace mucho tiempo. El TJCE desde sentencias muy tempranas sostuvo que para precisar el lugar habitual de trabajo, la circunstancia del lugar donde el trabajador tiene un despacho desde el cual organiza sus actividades laborales es fundamental.

Esta posición jurisprudencial es lógica, ya que la existencia de un despacho u oficina en la que el empleado trabaja es muy reveladora de cuál es el centro efectivo de sus actividades profesionales. Además este criterio suele coincidir con el lugar en el que pasa más tiempo y del que parte y regresa de los viajes profesionales.

CONCLUSIONES

El TJUE sostiene que para determinar el lugar habitual de trabajo cuando este sea indeciso, es necesario aplicar un método indiciario, es decir, ponderar la existencia de una serie de elementos concretos en el contrato de trabajo internacional.

Estos elementos se han tratado de manera específica en el apartado 3 y también el rechazo de los criterios utilizados por los litigantes, por considerarlos no idóneos para determinar el lugar de trabajo.

A través del estudio de la jurisprudencia se pone de relieve que esta es una problemática casuística y en el que las conclusiones se construyen por medio de las resoluciones judiciales.