

**RECENSIÓN DE LA OBRA «LA RELACIÓN LABORAL
INTERNACIONAL» DEL PROF. ÁNGEL ESPINIELLA
MENÉNDEZ, EDITORIAL TIRANT LO BLANCH,
VALENCIA, 2021**

NOELIA FERNÁNDEZ AVELLO

Becaria predoctoral en el Área de Derecho internacional privado de la Universidad de Oviedo

En la Introducción de esta obra se establece su triple planteamiento: secuencial, subyacente y estructural. En primer lugar, el estudio de la relación laboral internacional se realiza de modo secuencial, es decir, siguiendo una lógica temporal, desde su inicio hasta su extinción. En segundo lugar, se realiza una aclaración conceptual con implicaciones sobre la delimitación del objeto de estudio, como planteamiento subyacente: se trata de un estudio de la «relación laboral» y no del «contrato de trabajo». Por último, como planteamiento estructural, se adelanta el carácter transversal de la obra, pues se trata de una obra de Derecho internacional privado (DIPr), pero completada e integrada con una perspectiva de Derecho público –Derecho de la Seguridad Social y Derecho de extranjería– y de Derecho del comercio internacional, y en la que también nos encontramos con una extensa fundamentación de Derecho laboral material. Cada una de las cuestiones se analiza desde esta perspectiva interdisciplinar, poniendo de relieve las interrelaciones existentes entre los diferentes sectores y la relevancia de factores ajenos al contrato, pero que inciden directamente en la relación laboral por cuenta ajena. Debe resaltarse, asimismo, la incorporación de «casos tipo» que permiten visualizar la correcta e incorrecta («patológica») aplicación de las normas. Con estas premisas ya se puede prever el valor de la obra: se trata de un estudio global y práctico de la relación laboral internacional sin precedentes, en el que se abordan aspectos que habitualmente permanecen ocultos, y la originalidad del esquema empleado se traduce en exhaustividad y profundidad en el tratamiento de cada una de las cuestiones.

El planteamiento secuencial define la estructura, pues cada capítulo se corresponde con un momento o fase de la relación laboral internacional. Así, el Capítulo I se dedica a la celebración del contrato, desde la búsqueda internacional de empleo, la selección internacional del trabajador y la negociación del contrato, analizando la capacidad contractual, la aplicación de las normas de extranjería, el contenido y la formación del contrato. En el Capítulo II se trata la configuración de la relación laboral desde tres perspectivas: por las condiciones temporales y espaciales, por la cualificación del trabajador y por la naturaleza del empleador. En el Capítulo III se

analiza la ejecución de la relación laboral, con especial consideración de eventuales accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y del posible desarrollo de la prestación de servicios en situación administrativa irregular. En el Capítulo IV se tratan las posibles alteraciones sobrevenidas de la relación laboral, que pueden deberse a circunstancias objetivas del contrato, a circunstancias subjetivas de las partes, a circunstancias espaciales o temporales. El Capítulo V se dedica a la extinción de la relación laboral, distinguiendo entre el régimen individual y el colectivo, y tratando sus efectos laborales, de Seguridad Social y de extranjería. Por último, el capítulo VI se dedica a la competencia judicial internacional, al desarrollo del proceso, y al reconocimiento y ejecución de resoluciones, en caso de que exista un eventual litigio. La obra concluye con unas conclusiones generales y un prontuario.

Con este planteamiento se supera el orden tradicional (o «enfoque judicialista», previo estudio de la competencia judicial internacional y posterior determinación de la ley aplicable) y se adopta uno más realista: la ley aplicable debe determinarse en un primer momento, desde la celebración del contrato, pues constituye el régimen regulador durante toda la duración de la relación laboral, y con independencia de que llegue a iniciarse un litigio. Se trata del enfoque más racional desde un punto de vista práctico, pues tanto empleador como trabajador transfronterizo deberían conocer el régimen jurídico aplicable a la relación laboral desde el momento en que se celebra el contrato. Incluso antes y durante la negociación, deben conocer las especialidades de la relación laboral internacional, en particular, y desde una perspectiva de Derecho contractual general, en cuanto a capacidad, forma y consentimiento.

El concepto de relación laboral internacional comprende tanto las prestaciones de servicios regulares como las irregulares –y, en particular, las de los trabajadores que carecen de autorización de residencia y/o de trabajo–, con independencia de su fraccionamiento en sucesivos contratos (siempre que en realidad se trate de una única relación laboral), y excluyendo las relaciones laborales colectivas. En las relaciones laborales transfronterizas en situación administrativa irregular resulta especialmente necesaria la integración de las perspectivas de DIPr, Seguridad Social y extranjería, pues la irregularidad en cada uno de estos ámbitos tiene efectos sobre los demás. Particularidades de esta situación, como la imposibilidad de readmisión tras el despido, el acceso limitado a las prestaciones de Seguridad Social, y la prestación de servicios en situación irregular como vía para el acceso a la regularidad administrativa, se sitúan en un escenario transfronterizo. La irregularidad se considera como una cuestión de eficacia del contrato en cada uno de los Estados en los que se ejecuta, en los que cada normativa de extranjería juega como ley de policía, y no afecta a la validez transnacional del contrato, por lo que deben aplicarse, al igual que en cualquier otra relación laboral internacional, los correspondientes instrumentos de DIPr para la determinación de la ley aplicable y la competencia.

El tratamiento de la dimensión colectiva de las relaciones laborales internacionales (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, expedientes de regulación de empleo, insolvencia del empleador o traslados colectivos) no se omite pese a tratarse de una materia ajena al ámbito de aplicación de las normas laborales

de los instrumentos de DIPr, restringidas al contrato individual de trabajo. De nuevo, se realiza un estudio integrado, en el que se incluyen también las posteriores consecuencias de estos procedimientos sobre el contrato y se analiza la compatibilidad de las normas que los regulan con las normas laborales de DIPr. En algunas de estas materias se acusa la inexistencia de una necesaria armonización de la regulación material europea o la insuficiencia de las normas de DIPr existentes.

En relación con el concepto de relación laboral, se sostiene una postura crítica respecto al concepto autónomo europeo de contrato de trabajo, utilizado para delimitar el ámbito de aplicación de las normas europeas de DIPr en materia laboral. Para aplicar los instrumentos de DIPr europeos el TJUE exige una interpretación uniforme del concepto de contrato de trabajo, que debe reunir las notas de ajenidad, remuneración y subordinación o dependencia. Para el autor, esta interpretación uniforme genera pronunciamientos próximos a prejuzgar el fondo y la prueba de la relación laboral en el momento de aplicar los instrumentos de DIPr, lo que puede conducir a que la cuestión de fondo y las cuestiones de DIPr reciban tratamientos distintos y, en definitiva, a que se produzcan conflictos de calificaciones. Por ello, se sostiene que cuando la existencia de una relación laboral se plantea a título principal, en lugar de aplicarse el concepto autónomo, deberían aplicarse directamente las normas de competencia laborales, e, igualmente, la ley aplicable debería ser la determinada por la norma de conflicto sobre el contrato de trabajo, como ley hipotética de la relación laboral. Por tanto, la calificación solo se haría conforme a la propia ley rectora de la relación laboral, que determinaría si nos encontramos o no ante un contrato de trabajo por cuenta ajena. Este ordenamiento será, normalmente, el del lugar de prestación habitual de los servicios, lo que no solo resultaría adecuado en términos económicos, políticos y sociales, sino que, además, permitiría que la ley que determina la existencia de la relación laboral coincida normalmente con la normativa de extranjería aplicable. En consecuencia, se aplicaría un único ordenamiento a la noción de trabajador desde la perspectiva de Derecho privado y desde la perspectiva de Derecho público. Cabe plantearse si estas ventajas justifican renunciar a la utilización de un concepto autónomo con el que se trata de garantizar la aplicación homogénea de las normas laborales de DIPr europeas por los tribunales de los distintos Estados miembros.

Como cuestiones transversales, cuya relevancia se evidencia en varios puntos a lo largo de la obra, pueden destacarse la conexión de los vínculos más estrechos, la existencia de múltiples empleadores, o la Directiva 2019/1152, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. En cuanto a la primera cuestión, la conexión de los vínculos más estrechos del artículo 8.4 del Reglamento Roma I es objeto de las críticas consustanciales a su naturaleza: genera una gran inseguridad jurídica, pues la existencia de una mayor proximidad con otro ordenamiento se determina *a posteriori*, en el momento en el que sea planteado un litigio, impidiendo que las partes puedan conocer el régimen jurídico del contrato ya desde el momento de la negociación y la celebración. Además, al impedir la aplicación del ordenamiento del lugar de trabajo habitual, genera una ruptura de la deseable correlación con el sistema de Seguridad Social de afiliación,

que será el del lugar prestación habitual, y también con las leyes de policía del lugar de prestación y la normativa de extranjería aplicable. Para el autor, la búsqueda de la ley más vinculada debe hacerse exclusivamente en función de las circunstancias concretas de la relación laboral, pero se incide también en la necesidad de tener en cuenta las expectativas razonables de trabajador y empleador.

La conexión de los vínculos más estrechos se presenta también como especialmente problemática en relación con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Los instrumentos de DIPr europeos no establecen una calificación expresa de estos daños y, por tanto, no existe certeza absoluta sobre su consideración como contractuales o extracontractuales. Como señala el autor, puede intuirse su consideración extracontractual, pero sería preferible su consideración como contractual, pues en el ámbito contractual (Reglamento Roma I) se protege al trabajador como parte débil, mientras que en el ámbito extracontractual (Reglamento Roma II) se omite esta protección. Los problemas se acrecientan porque el artículo 4.3 del Reglamento Roma II también permite aplicar una ley que esté más estrechamente vinculada con el caso, y para determinar cuándo existe un vínculo manifiestamente más estrecho con otro país señala expresamente que puede tratarse de una relación preexistente entre las partes, como un contrato. Por tanto, la contingencia profesional puede encajar en esta idea de un hecho dañoso vinculado a un contrato previo (el contrato de trabajo). En este contexto podría tener lugar lo que el autor denomina «paradoja de los dobles vínculos estrechos»: la ley de la responsabilidad extracontractual se somete a la ley rectora del contrato de trabajo por considerarse una ley más vinculada y, a su vez, la ley rectora del contrato de trabajo también pudo haberse determinado aplicando la conexión de los vínculos más estrechos. Ello conduce a que se incremente la inseguridad jurídica y a una complejidad excesiva de las soluciones.

Asimismo, la existencia de múltiples empleadores («*insiders* a la relación laboral») se plantea como una cuestión con incidencia en varios momentos. Como cuestión con incidencia sobre la configuración de la relación laboral, en el caso de la contratación por medio de empresas de trabajo temporal. En este ámbito, destacan las dificultades para aplicar la noción de Estado de origen o de prestación habitual de servicios en caso de que exista un desplazamiento temporal, sin obviarse las dificultades para la determinación de la ley aplicable en supuestos ajenos al desplazamiento. La irrupción de otro empleador puede suceder también de forma sobrevenida, produciéndose una alteración de la relación laboral en casos de subcontratas internacionales, sucesiones de empresas, cesiones internacionales de trabajadores (por medio de ETT u otras cedentes) o grupos multinacionales de sociedades. Pueden destacarse las dificultades para la determinación de la ley aplicable a las cesiones fraudulentas, y la clarificación de las responsabilidades en las que pueden incurrir las sociedades pertenecientes al grupo de empleadora, distinguiendo entre responsabilidad común (extracontractual), societaria (ley de la sociedad filial empleadora) o laboral (ley del contrato de trabajo).

En cuanto a la Directiva 2019/1152, su trascendencia desde un punto de vista de DIPr, hasta ahora inexplorada, se debe a su carácter de norma de policía europea, que adquiere relevancia, entre otros, en el momento de otorgar el consentimiento y

formalizar el contrato, por los derechos de información que establece, y durante el desarrollo de la relación laboral, por los requisitos mínimos sobre las condiciones de trabajo que contiene. Como señala el autor, la delimitación del ámbito de aplicación de la Directiva es deficiente, pues esta se refiere a derechos mínimos aplicables «a todos los trabajadores de la Unión» (art. 1.2). Esta dificultad se resuelve considerándola aplicable, como norma de policía, siempre que el trabajo se preste habitualmente en uno o varios Estados de la UE. Las disposiciones estatales que la transpongan serán leyes de policía de los Estados miembros de prestación habitual del trabajo, por tanto, se aplicarán, aunque la ley del contrato de trabajo no sea la de prestación habitual. Cuando se trate de una prestación de servicios transnacional, si existe un lugar regular de inicio de la prestación y este se encuentra en la UE, se aplicará la ley de ese Estado que transponga la ley de policía europea. Las dudas se plantean cuando el trabajo se ejecuta habitualmente en un tercer Estado. En estos casos, la Directiva no puede actuar como ley de policía, aunque la prestación de servicios se desarrolle dependiendo de un centro de trabajo en la UE, y tampoco si el trabajo se ejecuta en un tercer Estado, pero se elige la ley de un Estado miembro, porque no se cumpliría su ámbito de aplicación. No obstante, podrían aplicarse como parte del ordenamiento del Estado miembro elegido, si en el acto de transposición no se incluye un ámbito de aplicación concreto y específico para las disposiciones de la Directiva.

En la obra tienen cabida tanto cuestiones clásicas, como puede ser el artículo 1.4 ET, como otras que aún pueden considerarse controvertidas en la actualidad, como las dudas para la determinación de la competencia y la ley aplicable en el teletrabajo internacional. En cuanto al art. 1.4 ET, se trata a pesar de considerarse ya una cuestión más bien teórica y superada, para reafirmar la imposibilidad de su aplicación, que no cabría ni siquiera como ley de policía. Según el artículo 1.4 ET, la ley española se aplicaría a los contratos de trabajadores españoles contratados por empresas españolas en España para prestar servicios en el extranjero, lo que supondría vaciar de contenido la norma de conflicto del Reglamento Roma I y el efecto útil del Derecho de la UE. Además, su formulación en función de la nacionalidad española de las partes puede ser discriminatoria respecto a nacionales de otros Estados miembros e, incluso cuando se trate de nacionales de terceros Estados, carece de sentido que la nacionalidad de las partes desvirtúe a la ley del lugar donde se presta el servicio.

Respecto al teletrabajo internacional, no se considera especialmente problemático desde la perspectiva del DIPr laboral, aunque no se ignora que puede ser un medio de deslocalización de la actividad empresarial o de *dumping social*. En efecto, se parte de que existe un único lugar de prestación habitual del trabajo, el Estado en el que se teletrabaja, que determina tanto la ley aplicable al contrato como el sistema de Seguridad Social aplicable, y también actúa como foro competencia, y de que generalmente no existirán problemas de extranjería. Para el autor, tener en cuenta a la hora de identificar el lugar de trabajo habitual el hecho de que algunas obligaciones del empleador se ejecuten en el Estado del establecimiento contratante significaría forzar la interpretación del lugar de ejecución, y únicamente podría pensarse en la aplicación de una ley de policía del foro favorable para el teletrabajador si una eventual demanda se presenta en el Estado del establecimiento del empleador. No se

plantea una hipotética entrada en juego de la conexión de los vínculos más estrechos que pudiese conducir a la aplicación de la ley del Estado en el que se encuentra el establecimiento al que van dirigidos los servicios, en caso de considerarse esta ley más próxima a la relación laboral.

Con el novedoso planteamiento metodológico adoptado se logra un análisis completo y exhaustivo de la relación laboral internacional hasta ahora inédito, del que en esta recensión apenas se mencionan brevemente algunas cuestiones seleccionadas. Se agotan cada una de las variables que puedan suscitarse e influir sobre la relación laboral en cada una de sus fases, incorporando al estudio de la ley aplicable nuevas perspectivas y gran cantidad de elementos que habitualmente suelen desatenderse, y lo mismo sucede en el capítulo dedicado a la litigación. En este sentido, pueden destacarse la clarificación de los foros existentes en caso de múltiples empleadores, la profundización en las especialidades del proceso laboral (también en la notificación, la asistencia jurídica gratuita y la prueba), o la manifiesta necesidad de que la condición de parte contractual débil del trabajador sea tenida en cuenta también en momento de ejecutar y reconocer las resoluciones.

La transversalidad empleada es el único medio para lograr un análisis realista y práctico de la prestación de servicios transfronteriza, y con ella, además, se identifican y solucionan importantes lagunas de regulación y doctrinales. La obra del profesor Ángel Espiniella era muy necesaria y está llamada a convertirse en estudio de referencia, imprescindible tanto en el ámbito académico como para quienes actúan, de una u otra manera, en las relaciones laborales internacionales.