

Cursos online



Buscar

Habilidades de la abogacía Monográfico mensual Tribunales internacionales... Eventos internacionales y oferta formativa BLOG

Editorial
Nuevas y grandes reflexiones...
Resolución alternativa de conflictos / ADR
Abogacía y mediación...
La Resolución Alternativa de Conflictos...
El arbitraje en el sector de los juegos y apuestas de azar...
Códigos de buenas prácticas y el papel de la mediación y el arbitraje en internet...
Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
Responsabilidad social corporativa. Reflexiones generales y su impacto en el sector legal I...
Una visión integrada de la RSE...
La RSE como nexo entre España y América Latina...
DESC
Jornada jurídica internacional multidisciplinaria...
Marketing jurídico y TICs
Reputación del profesional... luces y sombras en la marca corporativa...
Las Redes Sociales como canal de venta, ¿sirven para vender?...
Reinventar el Marketing Jurídico...
Entrevista a Francisco Misiego...
Derecho de empresa
Derecho de Empresa o Derecho de los negocios. Una cuestión de método y perspectiva...
La nueva fiscalía Europea. Apuntes y reflexiones tras el European Jurists' Forum 2013...
Entrevista a Diego Bermejo, embajador de España en Paraguay
Laboral internacional
<u>La contratación laboral en el ámbito internacional...</u>
Aspectos prácticos de la puesta en marcha de una tienda online...

LA CONTRATACIÓN LABORAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL...



Ángeles Sebastián y Montesinos

Abogada del Ilre. Colegio de Abogados de Madrid, Dra. En Derecho y Socia de Cremades & Calvo-Sotelo desde enero de 2013, durante 25 años fue la Asesora Jurídica de la Sección Consular en Embajada de los EEUU en Madrid.

experta en temas de cooperación jurídica internacional y autora del libro "La Extradición Pasiva", Comares, 1997.



Roberto Miña Reig

Abogado asociado de Cremades & Calvo-Sotelo desde el año 2008 en sus Departamentos de Derecho del Trabajo y Relaciones Institucionales, habiendo cursado el Master de Asesoría Jurídica Laboral del Instituto de Empresa.

A lo largo de estos años ha asesorado a diversas multinacionales en sus procesos de implantación en España y es columnista habitual en diferentes medios jurídicos y de información general.

Autores: Ángeles Sebastián y Montesinos y Roberto Miña Reig. Socios de Cremades & Calvo Sotelo

El desplazamiento de trabajadores desde su lugar habitual de trabajo a otros lugares es cada día más frecuente en nuestro entorno. El movimiento migratorio, en el que los hombres y mujeres se desplazan a otros lugares del planeta en busca de mejorar su situación económica, la necesaria globalización a la que están llamadas las empresas de cada país, el movimiento de directivos y técnicos de las grandes multinacionales, y últimamente, el del trabajador transnacional que se desplaza con la empresa a distintos lugares para la realización de servicios específicos suponen hoy un reto, no solo social, sino en la adecuación de las estructuras jurídicas que acompaña dicho progreso.

Estos movimientos de trabajadores y de empresas han revolucionado nuestra manera de vivir. Sin embargo, estos movimientos no han transformado la forma en la que percibimos el derecho laboral. Un derecho laboral que, por su configuración histórica, es eminentemente local adoleciendo de una amplia regulación en materia de contratación internacional. Las normas de conflicto contenidas en las legislaciones estatales, el Reglamento 44/2001, o el Convenio de Lugano II de 30 de septiembre de 2007, establecen la competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo en tomo al domicilio del empresario demandado, o del lugar donde se prestan los servicios cuando el trabajo se desarrolla habitualmente en el mismo país, o el lugar del establecimiento permanente de la empresa cuando el trabajador presta servicios en varios países. El país que tiene la competencia, fija el derecho aplicable material.

La Organización Internacional del Trabajo viene trabajando con gobiernos, asociaciones de empleadores y de trabajadores en la creación de estándares de contratación laboral que respeten y unifiquen los derechos de los trabajadores en todo el mundo. En 1998 se adoptó una declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (<http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>). Más recientemente, en el 2006, se actualizó una declaración de la Comisión Tripartita compuesta por la Organización Internacional de Trabajo, la Comisión de Empresas Transnacionales de Naciones Unidas y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, para actualizar los principios sobre las empresas multinacionales y la política social (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf).

En el marco de la Unión Europea, la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, parte de que el fomento de la prestación transnacional de servicios requiere un clima de competencia leal y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores. La Directiva tiene por objeto, según menciona la Exposición de Motivos de la Ley 45/1999 de 29 de noviembre que la transpone a la legislación interna española, evitar que cuando las empresas, acompañadas de sus propios trabajadores, se desplacen al territorio donde deben prestarse los servicios dentro de la Unión Europea, pueda dar lugar a indeseadas situaciones de discriminación entre los trabajadores de un Estado Miembro y los trabajadores desplazados, produciendo con ello situaciones de competencia desleal (BOE núm. 286, 30 noviembre 1999).

Estas iniciativas son interesantes pero todavía hay dos cuestiones cruciales a tener en cuenta por los empleadores transnacionales. El primero es que los empleadores deben de conocer bien la legislación laboral interna del país dónde desplazan, porque a pesar de que se puedan firmar contratos en el que se establezca el foro preferente para resolver los conflictos surgidos de la contratación, este acuerdo no siempre es respetado como tal por las legislaciones internas o incluso los convenios internacionales (Reglamento UE 44/2001, Art. 21, limita la prevalencia de los acuerdos entre partes). El segundo, es si las empresas pueden mantener condiciones de trabajo, diferentes y no homologables entre sí, para sus trabajadores, dependiendo del lugar dónde éstos presten sus servicios. Este aspecto adquiere especial relevancia en el marco del Derecho del Trabajo. Ello es así porque gran parte del mismo se sostiene sobre normas que tienen carácter imperativo que imposibilitan la implementación en España de condiciones de trabajo clásicas de países anglosajones y que independientemente de la ley aplicable establecida en una norma de conflicto o del fuero que pueda conocer de una controversia en concreto no podrán ser desarrolladas o impuestas en España. Un claro ejemplo de este tipo de situaciones se dan en los "agresivos" procesos de selección laboral utilizados en países de tradición jurídica anglosajona y que son nulos en España por permitir, entre otras cosas, preguntar sobre la condiciones religiosa o sexual del potencial trabajador o por su estado de embarazo.

MAPA WEB

Política de privacidad Condiciones de uso

Las empresas que se desplazan a otros países, tienen un papel importante en las economías de los países donde se desplazan y también en las relaciones económicas internacionales. Importancia reconocida por los gobiernos y por las organizaciones de empleadores y trabajadores. Las inversiones que realizan las empresas, ya sean directas o indirectas, aportan ventajas importantes al país de acogida e igualmente, al país de origen, pues su pretensión no es otra que un uso eficaz de los recursos de capital, de conocimientos técnicos y del trabajo. El desarrollo económico que éstas producen, debe servir para generar mejoras del nivel de vida de los trabajadores y para la promoción de derechos básicos.

Las empresas están obligadas a observar las leyes y reglamentos nacionales, tener en cuenta las prácticas locales y al mismo tiempo, no establecer estructuras desiguales en el conjunto global de la empresa.

Incluso en instituciones estatales, por ejemplo, un servicio exterior con misiones diplomáticas en todo el mundo, contrata localmente trabajadores. Mientras que el que presta sus servicios en un país occidental tendrá igualdad de oportunidades de promocionarse, vacaciones, cobertura médica y una pensión de jubilación, estas condiciones no se darán en aquellos lugares del planeta donde los beneficios no estén reconocidos a los trabajadores locales.

¿Deberían los empleadores asumir que han de aplicar los estándares laborales señalados por la Organización Mundial del Trabajo cuando contraten a trabajadores independientemente del lugar donde se presten los servicios? No estoy hablando de salario, que éste ha de ser establecido según la carestía de vida del lugar donde se prestan los servicios, sino, a los demás beneficios sociales reconocidos para los trabajadores de la empresa en los países desarrollados tales como la edad mínima para trabajar, los horarios, los periodos de descanso, la cobertura médica, la formación, la promoción laboral y la igualdad.

Existen empleadores con presencia internacional que aplican sistemas homologables de prestaciones para sus trabajadores en toda su estructura, sin importar el lugar donde se presten sus servicios. A modo de ejemplo, la Walt Disney Corporation ha publicado un código ético para la contratación de trabajadores que manufacturan sus productos y un servicio de inspección que corrobora la aplicación del código ético (http://corporate.disney.go.com/media/corporate/compliance/languages/Spanish_Universal_5771_COC_w_En_Template.pdf).

Es muy probable que haya muchas más empresas que tengan éste código ético a la hora de contratar a sus trabajadores. Es muy probable también, que éste tipo de códigos éticos de contratación sea un imán para atraer a los trabajadores mejor cualificados ya que facilita un entorno de trabajo seguro y digno para todos.

Para concluir este artículo, que solo pretende crear debate, los abogados tenemos la obligación de prever las dificultades que se pueden encontrar nuestros clientes, ya sean empleadores o empleados, cuando desean expandir sus servicios a otros lugares, y debemos tener respuesta para posibles conflictos laborales que puedan surgir. Esta labor se ve dificultada por la complejidad que tiene la aplicación de normas de conflicto internacional y la diversidad de legislaciones nacionales. Las normas existentes no solventan el problema de tener trabajadores dentro de la misma estructura empresarial realizando la misma función, en condiciones laborables no homologables. Tampoco es posible llegar a un país e intentar imponer condiciones de trabajo desconocidas en el lugar o de imposible cumplimiento para las empresas locales, creando hostilidad y dificultades en la competencia. El derecho laboral internacional deberá desarrollarse de manera creativa para elaborar normas claras que faciliten la libre circulación de empresas y trabajadores en un entorno jurídico seguro y que permita, en periodos de bonanza o de crisis, mayor conocimiento de realidad jurídico-laboral de los países que nos rodean.