



FACULTAD DE DERECHO

**LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS
TRABAJADORES EXTRANJEROS FUERA DE
ESPAÑA: Competencia judicial internacional de los
Tribunales españoles**

Autora: María Gardeta Escribano

5º de E-3 B

Área de Derecho Internacional Privado

Tutora: Dra. Isabel Eugenia Lázaro González

Madrid

Abril de 2020

RESUMEN

La protección de los derechos laborales ha sido una preocupación de los Estados a nivel nacional e internacional desde el siglo XIX, que cristaliza con la redacción de convenios internacionales y normativa estatal desde mediados del siglo XX. En la actualidad, la protección de los derechos laborales tiene lugar de manera desigual en las distintas partes del mundo, de manera que en los Estados más desarrollados se dan mayores garantías de protección a los trabajadores frente a la desprotección que tiene lugar en algunos países en vías de desarrollo.

Los países más desarrollados son quienes, a su vez, tienen mayor disponibilidad de medios y recursos para hacer efectiva la distribución de la justicia y así erradicar las desigualdades en la sociedad.

PALABRAS CLAVE: trabajo forzado, subcontratación, Derecho Internacional Privado, competencia judicial, ley aplicable

ABSTRACT

The protection of workers' rights has been the focus of many States at the national and international level from the XIXth century, which crystallized in the XXth century in the form of international conventions and state regulations. Nowadays, the protection of workers' rights takes place differently among the various regions of the World, so that in developed countries the conditions for protection are better ensured while in some developing countries workers are not as protected.

It is the most developed countries who have the means and the resources at their reach to enforce the right distribution of justice thereby eradicating inequalities.

KEY WORDS: *forced labor, subcontracting, International Private Law, international jurisdiction, applicable law*

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	4
a. Justificación	5
b. Objetivos	5
c. Metodología	6
d. Estructura	6
II. Condiciones laborales y pobreza	7
III. Trabajo forzado	9
IV. Situación actual: el problema de la subcontratación	12
V. Acceso a la justicia europea de los trabajadores extranjeros	13
a. Competencia judicial internacional de los tribunales españoles	14
b. La subcontratación de extranjeros en la normativa europea	20
c. La subcontratación de extranjeros en la normativa española.....	25
VI. Protección de los derechos de los trabajadores extranjeros	26
a. Determinación de la ley aplicable.....	26
b. Ley aplicable a los contratos de trabajadores extranjeros bajo trabajo forzado.....	34
c. Disposiciones internacionalmente imperativas en la normativa laboral española	36
d. El orden público internacional como límite a la ley extranjera aplicable	38
VII. Conclusiones	41
VIII. Bibliografía	43

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

CC: *Código Civil*

CdR: *Convenio de Roma de 1980*

CE: *Constitución Española*

CEDF: *Carta Europea de Derechos Fundamentales*

CEDH: *Convenio Europeo de Derechos Humanos*

CLII: *Convenio de Lugano de 2009*

DUDH: *Declaración Universal de los Derechos Humanos*

LOPJ: *Ley Orgánica del Poder Judicial*

OIT: *Organización Internacional del Trabajo*

RBI-bis: *Reglamento Bruselas I bis*

RRI: *Reglamento Roma I*

TEDH: *Tribunal Europeo de Derechos Humanos*

TFUE: *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*

TJUE: *Tribunal de Justicia de la Unión Europea*

I. Introducción

a. Justificación

Algunos trabajadores extranjeros se ven sometidos en la actualidad a unas condiciones laborales muy pobres, que no respetan los mínimos exigidos en convenios internacionales en términos de retribución, duración de la jornada laboral, periodos de descanso y condiciones mínimas de salubridad y seguridad del entorno laboral.

Estas situaciones se dan con frecuencia en las economías en desarrollo, dada la falta de supervisión y control por parte de las autoridades de estos países. La fabricación en estas condiciones resulta más barata que en otras partes del mundo, donde las exigencias laborales son más estrictas y los requisitos mínimos en cuanto a retribución y estado de las instalaciones son superiores. Esto crea una diferencia entre el coste de producir en los países desarrollados y los países en vías de desarrollo, siendo mucho más barata la producción en los países menos desarrollados.

Este factor es relevante para la toma de decisiones estratégica a nivel empresarial, ya que supone diferencias importantes en el coste de fabricación de los productos y, por tanto, en el margen de beneficios. Por esta razón, muchas empresas nacionales de Estados desarrollados optan por desarrollar su producción subcontratando los servicios de fabricación en otros Estados donde el coste resulte menor.

Los trabajadores de estas empresas aceptan unas condiciones deficientes por cuestiones de necesidad económica y una falta de capacidad de negociación, pues se encuentran en desigualdad de condiciones frente a las empresas que les contratan de manera directa y las empresas subcontratistas.

La globalización y la forma de los sistemas productivos actuales posibilitan la subcontratación en condiciones laborales abusivas, dando lugar al concepto de *trabajo forzado*, que se trata de una de las facetas de la esclavitud moderna.

b. Objetivos

Los objetivos fundamentales de este trabajo consisten en investigar la posibilidad de determinar la competencia de los tribunales españoles en los supuestos de trabajo forzado en las cadenas de subcontratación internacionales mencionadas y cuál es la ley aplicable a estos supuestos. La investigación consistirá en averiguar si existe algún mecanismo jurídico que permita vincular a las empresas españolas con los trabajadores extranjeros

en situación de trabajo forzado y si la ley que resulte aplicable garantiza la protección de los derechos de los trabajadores.

c. Metodología

Para comprobar el estado actual de la regulación de la determinación de la competencia y la ley aplicable se ha realizado un estudio sistemático de las fuentes normativas de aplicación en España, de acuerdo con el Derecho Internacional Privado español, que ha llevado a la consideración, principalmente, de las normas de Derecho de la Unión Europea en materia de obligaciones contractuales en el ámbito civil y mercantil.

No por ello se ha dejado de analizar la aplicación de la normativa nacional y la internacional convenida, análisis que en todo caso se ha acompañado del estudio de la jurisprudencia nacional y extranjera relevante, así como de la doctrina de los autores nacionales e internacionales al respecto.

Por las connotaciones de la cuestión estudiada, los campos que principalmente se han investigado han sido los del Derecho Laboral, el Derecho Civil en su disciplina contractual y en menor medida los derechos fundamentales, todos ellos en su vertiente nacional e internacional.

Para la adecuada descripción de la situación del trabajo forzado, se ha revisado información periodística relevante a los efectos del trabajo, con el objeto de obtener una imagen lo más fiel a la realidad posible de las condiciones laborales a las que algunos trabajadores extranjeros se ven expuestos.

d. Estructura

La estructura del trabajo se compone de unas secciones iniciales en las que se define y relaciona el trabajo forzado con sus consecuencias en la vida de los individuos que las sufren, además de una definición y caracterización del trabajo forzado. Se desarrolla también la situación actual en cuanto a la subcontratación a nivel internacional y sus formas, destacando los problemas que genera para su supervisión y control.

A continuación, se analiza el acceso de los trabajadores extranjeros al sistema judicial español sobre la base de los mecanismos de atribución de la competencia judicial internacional y los problemas derivados de la subcontratación desde la perspectiva del Derecho de la Unión Europea y el derecho español.

Por último, se analiza la protección que pueden obtener los trabajadores extranjeros según la ley que resulte aplicable y de qué manera podría lograrse una protección mayor de sus derechos mediante la aplicación, por ejemplo, de la ley española.

II. Condiciones laborales y pobreza

Las condiciones laborales y la pobreza son dos factores estrechamente relacionados ya que, de acuerdo con la literatura, se influyen recíprocamente. Así, una situación preexistente de pobreza facilita la imposición de condiciones laborales abusivas por parte de los empleadores, y unas condiciones laborales pobres fomentan la generación y el mantenimiento de una situación de pobreza.

Las condiciones laborales abarcan desde los salarios percibidos hasta las condiciones de salud e higiene conservadas en el entorno laboral, la seguridad garantizada de los empleados, las horas laborables establecidas y retribuidas, la vigilancia en el entorno de trabajo, otros beneficios percibidos por los trabajadores o el derecho a la representación laboral¹.

El impacto que tienen las condiciones laborales sobre la vida de las personas han sido el foco de estudio de muchos expertos por el impacto que tienen sobre distintos ámbitos como la salud y el bienestar, el estrés, la situación económica... Recientes estudios confirman el efecto positivo que tiene sobre la salud el hecho de tener acceso a un puesto de trabajo donde se respeten las condiciones laborales mínimas y se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores, demostrando a su vez que la precariedad laboral y el desempleo afectan negativamente a la salud y que estos efectos son iguales con independencia del género de los individuos².

Existe una relación entre la intensidad del trabajo realizado (en cuanto a carga de trabajo y horario laboral) y los cambios en las condiciones laborales con algunos síntomas de

¹ Organización Internacional del Trabajo, *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work* (2007), disponible en línea

² Barnay, T, *Health, work and working conditions: a review of the European economic literature*, The European Journal of Health Economics (2016); 17(6), 693-709 2016; Sarti, S y Zella, S, *Changes in the labour market and health inequalities during the years of the recent economic downturn in Italy*, Social science research (2016); 57, 116-132

depresión y estrés psicosocial, directamente producidos por estos factores³. De manera que una carga de trabajo especialmente intensa en cuanto a la dificultad de la tarea, el nivel de concentración o dedicación que requiera o incluso el nivel de implicación emocional que suponga, junto con jornadas laborales extensas, llevan a los individuos a sufrir altas cantidades de estrés que pueden causar síntomas depresivos.

En India, diversos estudios demuestran que parte del acelerado crecimiento económico experimentado desde los años 2000 se debe a la implementación de políticas de regulación laboral desde 1990. Estas políticas, centradas en mejorar las condiciones laborales de la vasta mano de obra no cualificada de que disponen han conducido a una drástica reducción de la pobreza, incluso en las zonas más rurales de la India, por la notable mejora de las condiciones laborales a nivel nacional, la supervisión estatal del cumplimiento de esas condiciones o la regulación del mercado de trabajo⁴.

La pobreza a nivel global, por su parte, se ha visto muy reducida en las últimas décadas: mientras que en 1990 más de un tercio de la población mundial vivía con unos ingresos de menos de 2 dólares al día, en 2015 algo más de un décimo de la población mundial vivía con menos de 2,5 dólares al día⁵. El aspecto menos positivo de este gran avance es que el reparto de la riqueza se produce de manera desigual en el planeta, concentrándose en los conocidos como “países desarrollados” y excluyéndose otras regiones del crecimiento y el desarrollo. Es allí donde las personas aun hoy viven en condiciones de extrema pobreza, en los “países en desarrollo” o “economías emergentes”. Estos últimos grupos son, además, las regiones donde mayor impacto ha tenido la globalización, cuyo principal efecto ha sido la concentración de la pobreza y las desigualdades favorecido por la escasa protección de los derechos laborales y las pésimas condiciones laborales⁶.

³ Song, YH, Gong Yoo, JO, Kim, I, y Choi, WJ, *The relationship between depressive symptoms, job stress and intensity of labor among security firm workers*, Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine (2008); 20(4), 283-294.

⁴ Ural, BP, *Trade Liberalization, Labor-Market Institutions, and Poverty Reduction: Evidence from Indian States*, India Policy Forum (2007); 3(71), SAGE Publications India

⁵ Banco Mundial, *Poverty and shared prosperity 2018: Piecing together the poverty puzzle* (2018); Banco Mundial, Washington DC, disponible en línea

⁶ Jayasuriya, R, *The effects of Globalization on Working Conditions in Developing Countries: an analysis framework and country study results*”, World Bank Employment Policy Primer (2008) 9, disponible en línea

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), sección especializada de las Naciones Unidas, se encuentra especialmente involucrada en el desarrollo del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8, para la creación de trabajo digno y el crecimiento económico. Para ello, la OIT ha desarrollado una Agenda para el Trabajo Digno, que relaciona necesariamente este objetivo con la globalización llevada a cabo de manera justa y equilibrada, a la vez que lucha por la reducción de la pobreza⁷. Definen el trabajo digno como “aquel en el que se respeta la dignidad de los trabajadores, se defiende la igualdad, una retribución justa y unas condiciones laborales que garanticen la seguridad de los empleados”. El trabajo digno pone a las personas en el centro del progreso, dándole voz a las mujeres, jóvenes y niños en cuanto a las actividades que realizan y garantiza los derechos que deben protegerles de la explotación y ofrecerles un futuro inclusivo y sostenible⁸.

III. Trabajo forzado

La definición de trabajo forzado referida en este trabajo es más amplia que la que suele emplearse en la legislación y en el entorno internacional; basándose en recientes interpretaciones de la OIT (2012), que definen el trabajo forzado como aquel “generado a través de la coerción física, psicológica o económica”⁹. En este sentido, los autores inciden en que la coerción no tiene por qué ser física (que es la definición mayoritariamente contemplada) y hacen hincapié en la coerción a través de las necesidades económicas. Encontramos este mismo concepto en la literatura referido también como la “esclavitud moderna”¹⁰, de manera que la prestación de servicios se produce en condiciones de contratación dentro de la legalidad pero con unas garantías y un reconocimiento de sus derechos laborales muy limitadas, condiciones a las que los individuos acceden por presiones económicas y de otras características.

Otros autores tratan de explicar cuáles son los factores que permiten, a nivel global, la existencia de cadenas productivas explotadas por empresarios en las que se imponen

⁷ OIT, *World employment and social outlook: trends 2015* (2015); Oficinas de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, disponible en línea

⁸ Asamblea General de las Naciones Unidas, Nueva York, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (2015); disponible en línea

⁹ LeBaron *et al.*, *Confronting root causes: forced labour in global supply chains* (2018); Repositorio de la Universidad de Sheffield y Amberes

¹⁰ Phung, K y Crane, A, *The Business of Modern Slavery: Management and Organizational Perspectives* (2018); *The SAGE Handbook of Human Trafficking and Modern-Day Slavery*, 177

condiciones abusivas a los trabajadores en términos de horarios, retribución y condiciones generales¹¹. La crítica que resulta es que la literatura tradicional considera la pobreza preexistente como la única causa explicativa de la existencia y legitimación de estos sistemas abusivos, una pobreza que supone la privación de recursos materiales y sociales, y dejan de tener en cuenta otros factores que en su estudio demuestran que son más relevantes.

Bien es cierto que la pobreza sitúa a los individuos en una posición de debilidad e inferioridad en la negociación frente a organizaciones y empresas por cuestiones de necesidad económica, pero no es la única causa que permite el abuso en el establecimiento de las condiciones laborales. Otras causas del trabajo forzado son: la identidad de las personas y la discriminación que se produce en ocasiones a consecuencia de esa identidad, que derivan en la denegación de derechos fundamentales y la privación del ejercicio de la plena personalidad jurídica; la escasa protección de las condiciones laborales en algunos entornos, que crea grupos de trabajadores desprotegidos que encuentran importantes barreras en el ejercicio de sus derechos y para la actuación colectiva, como por ejemplo la representación laboral; y por último, los regímenes políticos que limitan la movilidad e independencia de las personas, limitando el ejercicio de sus derechos y libertades.

En el otro lado de la moneda, analizan también cuáles son las características de la demanda de empleo en estas condiciones, es decir, las razones por las que se produce la contratación en estas condiciones. Desde esta perspectiva destacan la concentración de poder y la expansión de las empresas, cuyo poder de negociación a la hora de establecer las condiciones laborales ejerce una presión muy levada sobre los trabajadores, y la subcontratación, que fragmenta la responsabilidad en cuanto al respeto de las condiciones laborales mínimas exigidas, complicando la labor de supervisión y auditoría. También caracterizan la demanda de trabajo forzado las prácticas de abastecimiento irresponsables, que imponen a los proveedores unas condiciones de tiempo y costes que revierten sobre los trabajadores, en forma de mayor presión para trabajar a contrarreloj; y las lagunas de gobierno, creadas de manera intencionada alrededor de las cadenas de valor globales, permitiendo malas prácticas.

¹¹ LeBaron *et al.*, *op cit.*

El desarrollo de cadenas de valor mundiales a nivel empresarial a través de condiciones laborales de explotación tienen un efecto limitativo sobre el crecimiento de los sectores entre los que tienen lugar, ya que, al limitar las posibilidades de desarrollo y movilidad de los empleados, se paraliza la competencia entre empresas, que no lucharán por retener el talento¹². Si los trabajadores no pueden negociar unas mejores condiciones laborales, ni pueden optar a buscar otros empleos por la precariedad de su situación, se frena el desarrollo y se legitima que se sigan imponiendo condiciones abusivas¹³.

Por su parte, el fenómeno de la pobreza puede explicarse desde tres perspectivas diferentes: la del comportamiento, que se enfoca hacia las conductas individuales guiadas por los incentivos y la cultura; la estructural, que enfatiza la importancia de los factores demográficos y el contexto del mercado laboral por ser los factores que determinan el comportamiento y pobreza; y la perspectiva política, dado que del poder y las instituciones emanan las decisiones políticas, que generan la pobreza y a su vez moderan la relación entre esta y el comportamiento¹⁴. A esta perspectiva política hacen referencia también algunos autores, que achacan la persistencia de condiciones laborales abusivas y de explotación a la inacción de los gobiernos, que “miran hacia otro lado” y permiten ese tipo de contratación, exigiendo una actuación más responsable y ofreciendo pautas y guías para la creación de cadenas de abastecimiento más transparentes¹⁵.

En resumidas cuentas, la globalización y la forma de los sistemas productivos actuales posibilitan la existencia de escenarios en los que se produce un tipo de subcontratación que permite la imposición de unas condiciones laborales abusivas, donde los empleados no tienen recursos ni medios para ejercer sus derechos y, en muchas ocasiones, tampoco se encuentran lo suficientemente protegidos como para negociar mejores condiciones ni exigir una representación laboral adecuada.

¹² Selwyn, B, Musiolek, B, e Ijarja, A, *Making a global poverty chain: export footwear production and gendered labor exploitation in Eastern and Central Europe* (2020); Review of International Political Economy, 27(2), 377-403.

¹³ Jayasuriya, *op cit.*

¹⁴ Brady, *op cit.*

¹⁵ Quintin, L *et al.*, *Corporate leadership on modern slavery* (2018); Ethical Trading Initiative, disponible en línea; OSCE, Viena, *Model Guidelines on Government Measures to Prevent Trafficking for Labour Exploitation in Supply Chains* (2018); disponible en línea

IV. Situación actual: el problema de la subcontratación

En la actualidad, las principales zonas receptoras de subcontratación por desarrollo de cadenas de valor globales son Latinoamérica, África y el sudeste asiático¹⁶.

Las cadenas de valor globales designan el sistema de producción más extendido en la actualidad, debido en gran parte al funcionamiento globalizado de las economías mundiales y el comercio. Consiste en la localización de las diferentes fases del proceso productivo en distintos países, sin que sea necesario el asentamiento en ellos (el traslado efectivo de la empresa a un territorio extranjero o la construcción de fábricas controladas por la empresa matriz), sino simplemente a través de la subcontratación, la deslocalización o externalización de alguna parte de ese proceso de producción¹⁷. Esto da lugar a las cadenas mundiales de suministro, desde la perspectiva de la concatenación de proveedores, donde prima la búsqueda de las condiciones de contratación que permitan un mayor abaratamiento de costes.

Son muy sonados los casos de explotación laboral de adultos y niños en condiciones muy pobres en las cadenas mundiales de suministro, como el colapso de una fábrica, el “Rana Plaza”, en Bangladesh en 2013 entre los más recientes¹⁸. Tras este suceso, se investigaron las condiciones estructurales del edificio y se descubrieron ciertas anomalías en el suceso, como el pésimo estado de conservación en que se encontraba, la cantidad de trabajadores que albergaba (superior a la permitida) y su utilización como centro de manufactura para diversas empresas extranjeras. La investigación profundizó en las condiciones en que se encontraban estos trabajadores y puso de nuevo en el centro de la conversación a las grandes empresas y multinacionales extranjeras que emplean a los individuos de Estados como Bangladesh, por su presunta involucración en cadenas de producción abusivas.

La principal problemática que se expuso tras el descubrimiento de las condiciones en que se encontraban aquellos trabajadores, como otros muchos, era que la responsabilidad exigible quedaba limitada al propietario del inmueble y al ámbito penal en Bangladesh, mientras que la falta de protección de los derechos laborales de sus empleados no se

¹⁶ Farole, T y Winkler, D, *Making foreign direct investment work for Sub-Saharan Africa: local spillovers and competitiveness in global value chains*” (2014); Banco Mundial, Washington DC, disponible en línea; Eckhardt, J, y Poletti, A, *The politics of global value chains: import-dependent firms and EU-Asia trade agreements* (2016); *Journal of European Public Policy*, 23(10), 1543-1562.

¹⁷ Andrenelli, A, *et al.*, *Multinational production and trade in services* (2018); OCDE, París, Francia, disponible en línea.

¹⁸ New York Times, *Report on Deadly Factory Collapse in Bangladesh Finds Widespread Blame* (mayo de 2013), disponible en línea

persigue debido a las pobres políticas de protección laboral y escasas medidas de supervisión¹⁹. Esta situación es extendida en los Estados del sudeste asiático, los mayores fabricantes de la industria textil y tecnológica²⁰, pero también lo es en el continente africano, donde la subcontratación y externalización de servicios por parte de empresas extranjeras cada vez es más habitual²¹.

Desde hace años, autores y organizaciones vienen declarando su preocupación acerca del impacto social de la subcontratación en los países en desarrollo, puesto que “al no estar integradas en la misma organización empresarial, ha existido tradicionalmente una gran opacidad sobre las empresas contratadas”²². Esto favorece el incumplimiento de estándares laborales básicos y la protección de las grandes empresas que los contratan, aunque las condiciones de auditoría se han endurecido en los últimos años²³.

En este trabajo el foco se pone en la búsqueda de un mecanismo que permita vincular a las grandes empresas que subcontratan a los individuos en estas condiciones para que pueda perseguirse la desprotección a la que se ven sometidos y tratar de que respondan de estos abusos.

V. Acceso a la justicia europea de los trabajadores extranjeros

Muchas de las empresas que articulan en la actualidad su expansión internacional a través de cadenas de valor globales, apoyándose en las mencionadas fórmulas de subcontratación o deslocalización de la producción, son empresas domiciliadas en los que se conoce como “Estados desarrollados”, principalmente de los sectores textil, tecnológico y de atención al cliente²⁴. Estos mismos Estados son firmantes de textos y compromisos internacionales que defienden la necesidad de la protección a los trabajadores y sus derechos, de manera que, en el territorio de esos Estados, las

¹⁹ LeBaron *et al.*, *op cit.*

²⁰ Agarwal, V. *et al.*, *Scenario Analysis of Textile Industry in Asia-Pacific Trade Agreement (APTA)*, (2017); *Procedia computer science*, 122, 685-690.

²¹ Kowalski, P *et al.*, *Participation of developing countries in global value chains* (2015); OECD Trade Policy Papers, 179, ECD Publishing, Paris

²² Grau, O, y Soler, J, *Subcontratación en Asia: Teoría y experiencias empresariales* (2005); Barcelona, CIDOB, Serie: Asia, 9.

²³ Velázquez, DA *et al.*, *Premiar el trabajo, no la riqueza: para poner fin a la crisis de desigualdad, debemos construir una economía para los trabajadores, no para los ricos y poderosos* (2018); Intermón Oxfam, Oxfam Internacional, disponible en línea

²⁴ OCDE, *op cit.*; Elms, DK y Low, P. (2013) *Global value chains in a changing world*, Organización Mundial del Comercio, Ginebra, Suiza, disponible en línea

condiciones laborales ofrecidas a los trabajadores deben respetar unos estándares mínimos para cumplir con la regulación existente.

Las cadenas de valor globales son uno de los efectos directos de la globalización y las nuevas formas de hacer negocios²⁵; en este contexto, las empresas domiciliadas en los Estados desarrollados deciden subcontratar servicios en el extranjero para realizar algunas de sus fases productivas. De llevarse a cabo esta actividad en los Estados de origen de la parte contratante, deberían cumplirse unas condiciones mínimas de retribución, horarios laborales, condiciones del entorno... que encarecen la producción; sin embargo, a través de la subcontratación o la deslocalización de la producción se subcontratan esos servicios en “países en vías de desarrollo”, y las mismas empresas nacionales de Estados desarrollados ahora ven reducidos sus costes en términos de retribución, a cambio de unos horarios laborales mucho más amplios y por tanto una mayor producción, sin la necesidad de cumplir con unos requisitos de seguridad y garantías en el entorno laboral tan amplios como los de los Estados desarrollados²⁶.

Como resultado, los trabajadores extranjeros no se encuentran protegidos de la manera en que lo estarían de realizar la misma actividad laboral desde el territorio de la empresa que precisa de sus servicios para llevar a cabo su actividad.

En materia de contratación laboral la regulación europea, de aplicación en España, determina que los trabajadores extranjeros pueden denunciar a su empleador ante los tribunales del Estado Miembro en el que éste estuviera domiciliado, obteniendo así una protección laboral con estándares europeos. Este estudio discute si este mecanismo acoge también a los trabajadores extranjeros subcontratados.

a. Competencia judicial internacional de los tribunales españoles

La primera de las cuestiones a la que debemos dar respuesta desde la óptica del Derecho Internacional Privado es si los tribunales españoles son competentes a la hora de resolver la cuestión de las condiciones laborales de los trabajadores extranjeros.

²⁵ Milberg, W. y Winkler, D. (2013) *Outsourcing economics: global value chains in capitalist development*, Cambridge University Press, disponible en línea

²⁶ Blitz, B. (2018). *Tackling modern slavery in modern business*, British Academy Review, 32, 27-29.

De acuerdo con el principio de primacía del derecho de la Unión Europea, resultan de aplicación para determinar la competencia judicial internacional en primer lugar los textos institucionales. El principal cuerpo normativo a nivel institucional para la determinación de la competencia judicial internacional en materia de contratación civil y mercantil es el Reglamento europeo 1215/2012²⁷. También conocido como “Reglamento Bruselas I-bis” (RBI-bis, de aquí en adelante), se trata de un reglamento cuyo ámbito material coincide con la cuestión que nos ocupa y dedica una sección específica a los contratos individuales de trabajo. De acuerdo con el ámbito temporal, se prevé su entrada en vigor el 15 de enero de 2015 y será de aplicación cuando las acciones judiciales fueran ejercitadas a partir de esa fecha (artículos 81 y 65 del Reglamento). En caso de iniciarse un procedimiento en la actualidad, se comprobaría el ámbito temporal. En cuanto al ámbito espacial, en el artículo 21, perteneciente a la Sección específica en materia laboral, se determina que los tribunales españoles serán competentes, entre otras, cuando el empresario esté domiciliado en dicho Estado miembro (artículo 21).

Dado que se han comprobado los ámbitos material, espacial y temporal de aplicación del RBI-bis, será esta la norma de aplicación para la determinación de la competencia judicial internacional.

De acuerdo con DE MIGUEL²⁸, la reforma del Reglamento 44/2001 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, conocido como “Bruselas I”, tenía dos objetivos principales: la extensión de las reglas unificadas de la competencia judicial internacional, para suprimir la remisión a las normas nacionales cuando el demandado no se encuentre en un Estado miembro, y la eliminación del exequátur. Estas reformas, fruto de la evolución doctrinal y jurisprudencial de estos conceptos, tuvieron como consecuencia la creación del Reglamento Bruselas I bis.

²⁷ Reglamento 1215/2012 relativo a la competencia judicial, reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, DOUE 351/1 20.12.2012

²⁸ De Miguel Asensio, P. A. (2013). “*El nuevo Reglamento sobre competencia judicial y reconocimiento y ejecución de resoluciones*”, La Ley, 34(8013), 1-4.

Las reformas recogidas en el RBI-bis han conseguido, en mayor o menor medida, según las distintas opiniones de los expertos²⁹, cumplir con estas metas e impulsar la evolución del Derecho Internacional privado de la Unión Europea. Además, se han introducido otros cambios respecto del Reglamento Bruselas I; concretamente, en el ámbito que nos atañe en este trabajo, el RBI-bis asigna a los contratos individuales de trabajo un foro especial por razón de la materia, y forma parte de los esfuerzos por unificar la competencia judicial internacional, ya que se suprime la remisión a las normas nacionales cuando el demandado no esté domiciliado en un Estado miembro.

Las normas que resultan de aplicación “en materia de contratos individuales de trabajo” son las disposiciones contenidas en la Sección quinta del Reglamento, artículos 20 a 23, por tratarse de un foro especial por razón de la materia. Estos artículos precisan de varios apuntes, como desarrollan los catedráticos CALVO CARAVACA y CARRASCOSA GONZÁLEZ³⁰; es conveniente tener en cuenta que estas normas son de aplicación exclusiva en esta materia, de acuerdo con señalada jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea³¹, y hacen referencia a la competencia judicial de los tribunales de los Estados miembros, la capacidad para demandar y las condiciones de validez de los acuerdos efectuados por las partes.

Por otro lado, el RBI-bis no da una definición del concepto de “contrato de trabajo”, sino que es de nuevo la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Justicia (TJUE, de aquí en adelante) la encargada de concretarlo, indicando que se trata de un concepto autónomo, propio del Reglamento y diferenciado del empleado en los Derechos nacionales de los Estados miembros³². También la doctrina coincide con este planteamiento (F. MOSCONI, P. NYGH)³³, y la propia Comisión Europea ha

²⁹ De Miguel, P.A., *ibid.*

³⁰ Caravaca, A. L. C. y González, J. C., Limones, P. B. M. (2017). *Derecho internacional privado*, decimoséptima edición, editorial Comares.

³¹ STJUE 10 de septiembre de 2015, C-47/14, *Ferho*, FD 33 y 34; STJUE 22 mayo 2008, C-462/06, *GlaxoSmithKline*

³² STJUE 10 de septiembre de 2015, C-47/14, *Ferho*, FD 36-39; STJCE 13 de julio de 1993, C-125/92, *Mulox*; STJCE 15 de enero de 1987, 266/85, *Shenavai*, FD 16; STJCE 8 de marzo de 1988, *Arcado*; STCJE 13 de noviembre de 1979, 25/79, *Sanicentral*

³³ Mosconi, F. (2003). *La giurisdizione in materia di lavoro nel Regolamento (CE) N. 44/2001*, RDIPP, pp. 5-28.

elaborado una guía práctica para su utilización en los litigios internacionales entre trabajadores y empresarios en el mismo sentido³⁴.

Puede utilizarse a este efecto la noción del TJUE empleada en el ámbito de la libre circulación de trabajadores, de manera que existe un contrato de trabajo “cuando una persona proporciona durante un cierto período de tiempo a favor y bajo la dirección de otra persona, prestaciones por las cuales recibe una retribución”³⁵. La conclusión es que se exige un “vínculo de dependencia del trabajador con respecto al empleador”³⁶.

En cuanto a la regulación de la competencia judicial, se dispone en el artículo 21, apartado primero, letra a) del Reglamento que, entre otras, los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados.

De acuerdo con la jurisprudencia^[MGE2], este es precisamente el foro a utilizar en los casos de trabajos prestados en el territorio de terceros Estados en favor de empresarios domiciliados en un Estado miembro³⁷ y para su aplicación debe tenerse en cuenta que el domicilio a efectos de la determinación de la competencia judicial internacional se determinará al momento de interposición de la demanda; además, la jurisprudencia determina que posteriores cambios en el domicilio no alteran la competencia judicial internacional, *perpetuatio jurisdictionis*³⁸.

De acuerdo con lo anterior, la competencia judicial internacional se determinará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 21, apartado primero, letra a) cuando: el empresario demandado tenga su domicilio en un Estado miembro, exista una relación contractual por la que una persona deba prestar un servicio a otra durante

³⁴ Comisión Europea (2016). *Guía Práctica: Competencia judicial y legislación aplicable a los litigios internacionales entre trabajadores y empresarios*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, disponible en línea

³⁵ STJCE 26 de febrero de 1992, *Bernini*; STJCE 31 de mayo de 2001, *Leclere*

³⁶ Jenard, P. y Möller, G. (1990). *Informe relativo al Convenio sobre la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, celebrado en Lugano el 19 de septiembre de 1988*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 189/57, julio de 1990; STJUE 10 de setiembre de 2015, C-47/14, *Ferho*, FD 40-41

³⁷ STSJ Asturias Social 13 de setiembre de 2016, contrato de trabajo de alta dirección a ejecutar en Colombia

³⁸ STSJ Comunidad Valenciana Social 13 de abril de 2010; Sentencia Juzgado Social de Valencia 24 de setiembre de 2014

un cierto tiempo (ajenidad), lo haga actuando bajo su dirección (dependencia), y sea por ello retribuida.

Dado que el RBI-bis es una norma de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros, se puede predicar la misma situación de competencia judicial respecto de todos ellos; es decir, que los tribunales de los Estados miembros, [incluida Dinamarca](#)³⁹, en los que tengan su domicilio las empresas demandadas serán competentes para conocer las demandas presentadas contra empresas domiciliadas en dicho Estado, e incluso en otros Estados miembros por ministerio del artículo 21.1.a) RBI-bis. Así podría extenderse a todo el ámbito europeo la facultad de perseguir judicialmente el mantenimiento de las pésimas condiciones laborales a las que algunos trabajadores extranjeros se ven sometidos.

De no resultar aplicable el RBI-bis por no comprobarse los ámbitos material, espacial o temporal, habría que evaluar los demás textos institucionales en materia de competencia judicial internacional. Dado que el RBI-bis es el texto que está en vigor actualmente en este ámbito, habría de comprobarse el siguiente nivel de fuentes del derecho internacional privado español. De acuerdo con el principio de aplicación preferente de las normas internacionales frente a las nacionales, serán los convenios internacionales las normas que deberán consultarse a continuación.

El principal texto de referencia en este ámbito en Europa es el Convenio de Lugano de 2009 (CLII, de aquí en adelante)⁴⁰, que sustituye al Convenio de Lugano de 1988⁴¹ y que sirvió de base para la creación del RBI-bis. Su ámbito de aplicación es muy similar al del RBI-bis.

El ámbito material se recoge en el artículo 1 y alcanza la determinación de la competencia judicial internacional en materia civil y mercantil, excluidas las

³⁹ Carta de 20 de diciembre de 2012, a la Comisión Europea, y Acuerdo de 19 de octubre de 2005 entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca, DOUE 299/62 16.11.2005

⁴⁰ Convenio de Lugano relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, de 21 de diciembre de 2007, DOUE L 339/3

⁴¹ Convenio de Lugano 88/952/CEE relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, de 16 de septiembre de 1988, DOCE L 319/9, de 25 de noviembre de 1988

materias fiscal, aduanera y administrativa. Su ámbito temporal está fragmentado: su entrada en vigor se produjo el 27 de noviembre de 2009, el 1 de enero de 2010 para Noruega, el 1 de enero de 2011 para Suiza y el 1 de mayo de 2011 para Islandia (artículo 69 apartado 5 CLII). Su ámbito espacial es su característica más relevante, pues se trata de un convenio revisado con el ánimo de reforzar la cooperación judicial entre la Unión Europea y la Asociación Europea de Libre Cambio (EFTA, por sus siglas en inglés), conformada por Noruega, Suiza, Islandia y Liechtenstein; así, el ámbito espacial del CLII incluye a todos los Estados miembros y los Estados de la EFTA, teniendo carácter *inter partes*.

De no resultar el CLII de aplicación, debería revisarse el Convenio de Lugano de 1988, que se diferencia del CLII por su ámbito temporal: la primera fecha de entrada en vigor del texto es enero de 1992, pero se produjo de manera progresiva según fueron teniendo lugar las distintas ratificaciones por los Estados firmantes.

De no resultar de aplicación ninguno de los textos anteriores, habría que consultar otros convenios internacionales. En el ámbito laboral, estos son emanados, en su mayoría, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, de aquí en adelante). De entre estos Convenios, solo el Convenio de Protección de los Derechos de las personas migrantes establece reglas para la determinación de la competencia judicial internacional⁴², que España ratificó el 21 de marzo de 1967. Este texto se aplica a los casos en los que el trabajador que forme parte en el conflicto tenga la condición de migrante, que no es el supuesto de interés en este trabajo.

En el resto de los convenios de la OIT no se incluyen disposiciones relativas a la determinación de la competencia judicial internacional y sirven únicamente como herramientas de impugnación de la actuación de los Estados ante los tribunales nacionales de dicho Estado miembro.

Las normas estatales para la determinación de la competencia judicial internacional resultarían de aplicación residual si las normas de las categorías anteriores no fueran aplicables. En tal caso, deberíamos acudir al artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ, de aquí en adelante). En este artículo se determinan los foros

⁴² CO97 – Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

de competencia judicial en los asuntos del orden social⁴³. Así, los tribunales españoles podrán conocer los litigios relativos a derechos y obligaciones derivados de un contrato individual de trabajo, entre otras, cuando el [demandado] [MGE4] tenga su domicilio en territorio español⁴⁴.

Este artículo 25 LOPJ establece distintos supuestos de la determinación de la competencia judicial en favor de los tribunales españoles, estableciendo un foro más amplio que el del RBI-bis, pero no añade precisiones extraordinarias en el caso del empresario demandado domiciliado en España. De entre los supuestos contemplados en el artículo 25, resulta de aplicación en nuestro caso el enumerado segundo del inciso primero, “cuando el demandado tenga su domicilio en territorio español”; la norma hace depender nuevamente la cuestión de la competencia de los tribunales españoles del domicilio del demandado, concepto que deberá ser entendido y delimitado de acuerdo con la legislación y normativa española al respecto⁴⁵. Consecuentemente, la determinación de la competencia judicial internacional de acuerdo con la legislación estatal en este caso tendría el mismo efecto que la establecida en los términos del RBI-bis, en materia de derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, haciendo a los tribunales españoles competentes cuando el empresario demandado tenga su domicilio (lugar de administración y dirección de la empresa) en territorio español.

b. La subcontratación de extranjeros en la normativa europea

Comprobada la competencia judicial internacional de los tribunales españoles en el ámbito laboral de acuerdo con el RBI-bis, se trata ahora de resolver si este foro abarca la modalidad de la relación laboral individual con el empresario por medio de la subcontratación.

De la misma manera que encontramos un vacío en el RBI-bis en cuanto al concepto de contrato de trabajo, lo encontramos en cuanto al concepto de “empleador”, que no queda legalmente determinado. Además, de acuerdo con los últimos comentarios

⁴³ Con error: Sentencia Juzgado Social de Bilbao 29 de septiembre de 2014; STSJ Canarias 24 de noviembre de 2004; STS Social 15 de junio de 2004

⁴⁴ Artículo 25, inciso primero LOPJ

⁴⁵ Artículo 9 de la Ley 1/2010, de Sociedades de Capital, lugar de administración y dirección de la empresa

al respecto de la Comisión Europea⁴⁶, el TJUE no se ha pronunciado todavía en este sentido. La cuestión estriba en determinar si se entiende como “empresario” en los términos del RBI-bis únicamente al empresario empleador directo o si, por el contrario, también podría considerarse empresario empleador a las partes contratantes anteriores en la cadena de subcontratación.

En un comentario a la aplicación del derecho laboral en el ámbito del *case law*, PRASSL⁴⁷, profesor en la Universidad de Oxford, argumenta que el sistema empleado hasta ahora se encuentra desfasado por poner el foco de la existencia de la relación laboral en la calificación del individuo como empleado. Dada la habitualidad de algunas fórmulas de contratación como la multi-contratación (contratos con varias partes que ejercen el rol de empleador) o la subcontratación, resulta muy complicado para algunas personas lograr la protección efectiva de sus derechos cuando la controversia reside en la definición del empleador.

La Comisión de Asuntos Jurídicos del Parlamento Europeo solicitó la redacción en 2017 de un informe sobre la situación actual en el marco de la regulación europea en cuanto a la responsabilidad en las cadenas de subcontratación. La Dirección de los Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales fue el órgano encargado de elaborarlo; el resultado fue un informe en el que se admiten las dificultades que supone para el ejercicio de los derechos de los trabajadores una situación laboral de subcontratación, ya que no está claro el sujeto al que puede exigírsele responsabilidad.

Este informe destaca que la filosofía de la regulación europea se limita a cubrir algunos derechos fundamentales de los trabajadores incluidos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea⁴⁸ (TFUE, de aquí en adelante), como la libertad de circulación de los trabajadores del artículo 45, la libertad de prestar servicios en otro Estado miembro del artículo 56 y la libertad de establecimiento en otros Estados miembros del artículo 49.

Las directivas más destacables en cuanto a la delimitación de la responsabilidad del empresario en las cadenas de subcontratación son la Directiva sobre los trabajadores

⁴⁶ Comisión Europea, *op cit.*

⁴⁷ Prassl, J. (2015). *The concept of the employer*. Oxford University Press, USA.

⁴⁸ Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, DOUE 83/47 30.3.2010

desplazados⁴⁹ y la Directiva de refuerzo sobre los trabajadores desplazados⁵⁰. En esta directiva de refuerzo se establece un mecanismo específicos de protección de los derechos de los trabajadores subcontratados.

La directiva sobre los trabajadores desplazados (DTD, de aquí en adelante) es relevante a efectos de la comprensión del tratamiento legal de la subcontratación en la Unión Europea porque ha dado lugar a jurisprudencia relevante en cuanto a la delimitación de la extensión de la responsabilidad a los empleadores en una cadena de subcontratación. En el entorno de la Unión, es precisamente la existencia de trabajadores desplazados lo que da lugar, en ocasiones, al establecimiento de cadenas de subcontratación⁵¹. Esta directiva impone algunas reglas específicas en el ámbito de la subcontratación, por ejemplo en cuanto al tratamiento de los trabajadores extranjeros respecto de los trabajadores de la Unión, en cuanto a la determinación del sistema de Seguridad Social competente y del sujeto responsable de abonar el importe de la retribución y de los impuestos y en cuanto a la realización de la contribución a la Seguridad Social.

Sobre la base de esta directiva, encontramos dos pronunciamientos del TJUE que defienden la necesidad de la existencia de un sistema de responsabilidad en las cadenas de subcontratación, justificado por la necesidad de protección de los trabajadores y la prevención de la competencia desleal. Estos pronunciamientos se producen en el ámbito de la exigencia de pago de las cantidades correspondientes al salario mínimo de un trabajador portugués en Alemania y tras el intento de establecer, por parte del gobierno belga, una obligación de pago de impuestos asociados a la contratación de personal en Bélgica⁵².

En el primer caso, el Tribunal admite el seguimiento de la cadena de subcontratación hasta el contratista para garantizar el pago de los salarios debidos; en el segundo caso, es el propio tribunal el que recomienda al Estado belga la

⁴⁹ Directiva 2018/957, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, DOUE 173/16 de 9.7.2018

⁵⁰ Directiva 2014/67/UE relativa a la garantía de cumplimiento de la directiva sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y por la que se modifica el Reglamento 1024/2012, DOUE 159/11 de 28.5.2014

⁵¹ Dirección de los Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales (2017). *Liability in Subcontracting chains: National Rules and the Need for a European Framework*, Parlamento Europeo

⁵² STJCE de 12 de abril de 2004, *Wolff & Müller*; STJUE de 9 de noviembre de 2006, *Comisión vs Bélgica*

creación de un sistema específico de establecimiento de la responsabilidad de los empresarios para las cadenas de subcontratación, que le serviría para perseguir el posible impago de impuestos, en lugar de establecer nuevas obligaciones patrimoniales de carácter público.

El TJUE observa a su vez que el hecho de permitirse la interposición de la demanda en el Estado del domicilio del empresario es un primer paso para la creación de un sistema de responsabilidad empresarial en las cadenas de subcontratación, pues permite al trabajador extranjero o desplazado un acercamiento directo a la empresa contratista⁵³.

El aumento de trabajadores desplazados en la Unión entre 2010 y 2014 motivó la redacción de la directiva de refuerzo, con el principal objetivo de combatir los fraudes, abusos y elusiones de la norma que se venían produciendo⁵⁴. Las medidas introducidas consisten principalmente en el establecimiento de sistemas y métodos que garanticen la cooperación y asistencia a nivel administrativo entre los Estados miembros a través de un sistema específico de información (Sistema de Información del Mercado Interior⁵⁵).

El artículo 12 de esta directiva crea un esquema de responsabilidad concreto para las cadenas de subcontratación en el sector de la construcción. En su apartado segundo, la directiva exige a los Estados miembros la creación de medidas que garanticen a los trabajadores desplazados que formen parte de cadenas de subcontratación la posibilidad de exigir responsabilidad al contratista directo, con carácter adicional o sustitutivo de su empleador directo. La Dirección de los Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales (DDCAC, de aquí en adelante) admite que las exigencias de este artículo son aplicables solo a las empresas del sector de la construcción, pero tomando como base las medidas en él articuladas y teniendo como referencia los pronunciamientos judiciales arriba mencionados, argumenta que los tribunales de los Estados miembros podrían extender la responsabilidad en las cadenas de subcontratación también a otros sectores.

⁵³ Dirección de los Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, *op cit.*

⁵⁴ Dirección de los Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, *op cit.*

⁵⁵ Artículo 21 Directiva 2014/67/UE

En su apartado quinto, el artículo 12 introduce la posibilidad para los Estados de introducir una “cláusula de escape” que pueda limitar la responsabilidad del contratista si hubiera cumplido con todas las obligaciones exigidas por la legislación nacional con la diligencia debida. La directiva no establece requisitos específicos y deja amplio margen a los Estados para definirlos.

Resulta relevante en este momento destacar la diferenciación entre la responsabilidad conjunta y solidaria directa frente a la responsabilidad plena de toda la cadena. El primer sistema, empleado en la regulación europea, permite extender la responsabilidad al enlace inmediatamente anterior de la cadena; mientras que el segundo sistema permite perseguir la responsabilidad hasta el inicio de la cadena, entendiendo como tal el cliente o inversor principal. El inconveniente de este segundo sistema, a pesar de permitir un alcance mayor, es que requiere un análisis caso por caso para individualizar la responsabilidad exigible a cada sujeto y asegurar que la responsabilidad de todos los agentes anteriores hasta los clientes o inversores está justificada⁵⁶.

La DDCAC afirma en su informe que los Estados miembros, en la transposición de la directiva, en general han adoptado el sistema de la responsabilidad conjunta y solidaria, mientras que aquellos que ya habían adoptado algunas medidas al respecto han admitido la extensión de la responsabilidad a enlaces anteriores o incluso a la totalidad de la cadena (Italia, Países Bajos y Alemania)⁵⁷.

Las diferencias en la actuación entre los Estados miembros reflejan la disparidad de posicionamientos ante la cuestión del alcance de la responsabilidad en las cadenas de subcontratación dentro de la Unión, por lo que la directiva de refuerzo ha sido vista como un acto de compromiso.

La doctrina (FOTINOPOUPULOU, DEFOSSEZ) critica la falta de contundencia de esta normativa en cuanto a la falta de concreción de los criterios y medidas a imponer y por el amplio margen que permite a los Estados a la hora de establecer el alcance de la responsabilidad en la cadena de empresas y en cuanto a la “cláusula

⁵⁶ Reinke, B. y Zumbansen, PC (2019). *Transnational Liability Regimes in Contract, Tort and Corporate Law: Comparative Observations on 'Global Supply Chain Liability'*, King's College London Law School n° 2019-18, recurso disponible en línea

⁵⁷ Dirección de los Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, *op cit.*

de escape”, que no contribuye en la armonización a escala europea de las reglas de responsabilidad civil⁵⁸.

c. La subcontratación de extranjeros en la normativa española

En España, la transposición de la Directiva 2014/67/UE se realizó mediante Real Decreto-ley 9/2017⁵⁹. En sus artículos 6 y 7 se modifican la Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional⁶⁰, y del Real Decreto Legislativo 5/2000, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social⁶¹, respectivamente. El objetivo de esta modificación es garantizar un nivel apropiado de protección de los derechos de los trabajadores desplazados, dentro de las exigencias europeas. Para ello, se ampliaron las obligaciones de información a las autoridades españolas respecto de la existencia y situación de los trabajadores desplazados, la creación de un sistema de información que estuviese conectado al Sistema de Información del Mercado Interior europeo, se ampliaron las obligaciones de comparecencia y de conservación y aportación de documentación y se produjo una unificación de los criterios técnicos para la determinación de la consideración de una relación laboral y de un individuo como trabajador desplazado.

Solo la reforma del Real Decreto Legislativo 5/2000, sobre infracciones y sanciones en el orden social, hace referencia a la determinación de la responsabilidad de los empleadores. La determinación de los sujetos responsables de una infracción en el orden social se hará de acuerdo con el artículo segundo de este Real Decreto Legislativo, cuyo apartado undécimo amplía la responsabilidad de los empresarios a todas las obligaciones establecidas en la normativa, y no solo respecto a las condiciones de trabajo de los empresarios, como ocurría hasta entonces. No se

⁵⁸ Fotinopoulou, O. (2015) *Panorámica general de la Directiva 2014/67/UE de ejecución de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*, Revista de Derecho Social, nº 70, p.126; Defossez, A. (2014). *La directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs : un premier pas dans une bonne direction*. Revue trimestrielle de droit européen, 50(4), 833-848.

⁵⁹ Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores

⁶⁰ Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional

⁶¹ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, respectivamente

produce, en este apartado ni en este artículo en concreto, una mayor delimitación del alcance de la responsabilidad en los casos de trabajadores desplazados ni cadenas de subcontratación.

En virtud del ejercicio de la libertad de empresa (artículo 38 de la Constitución Española) y el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas españolas podrán contratar y subcontratar, con otras, parte de su actividad productiva.

VI. Protección de los derechos de los trabajadores extranjeros

Resulta fundamental, a continuación, conocer cuál será la ley aplicable al contrato individual de trabajo objeto del litigio, una vez establecida la competencia judicial. Esto puede afectar a la protección de los derechos de los trabajadores extranjeros debido a que la determinación de la ley aplicable puede influir en el nivel de protección que reciban: de resultar de aplicación el ordenamiento de un Estado desarrollado, como España, la protección de los derechos laborales garantizada está más evolucionada que en otros países, especialmente aquellos en vías de desarrollo.

a. Determinación de la ley aplicable

De acuerdo con el principio de primacía del derecho de la Unión Europea, resultan de aplicación para determinar la competencia judicial internacional, en primer lugar, los textos institucionales.

El principal cuerpo normativo de referencia a nivel institucional en materia de determinación de la ley aplicable a las obligaciones contractuales es el Reglamento europeo 593/2008, también conocido como “Reglamento Roma I” (RRI, de aquí en adelante). Se trata de un reglamento cuyo ámbito material abarca las obligaciones contractuales en supuestos internacionales o situaciones que impliquen un conflicto de leyes (artículo 1.1 RRI). En concreto, incluye previsiones específicas en cuanto a la determinación de la ley aplicable a los contratos individuales de trabajo internacionales (artículo 8 RRI).

De acuerdo con el ámbito temporal, se prevé su aplicación a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009, salvo el artículo 26, que sería aplicable desde el 17 de junio de 2009 (artículo 28 RRI); la entrada en vigor del texto se produjo a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión

Europea (DOUE, de aquí en adelante), el 24 de julio de 2008 (artículo 29 RRI). En este contexto, se cumpliría el ámbito de aplicación temporal solo si la relación laboral objeto de conflicto se hubiese iniciado con posterioridad al 17 de diciembre de 2009; en caso contrario, este texto no sería aplicable.

En cuanto al ámbito espacial, el artículo 2 hace que este Reglamento sea aplicable *erga omnes*, al extender su obligatoriedad sobre las obligaciones contractuales con independencia de la nacionalidad, domicilio o residencia habitual de las partes. No depende tampoco de ninguna otra circunstancia como el lugar de ejecución o celebración del contrato ni de la ley designada como aplicable por el contrato sobre el que verse el conflicto. Por último, cabe señalar que, cuando el contrato se encuentre dentro del ámbito de aplicación del RRI, las normas nacionales de Derecho Internacional Privado en materia de contratos internacionales quedan desplazadas por el Reglamento⁶².

Comprobados los ámbitos material, espacial y temporal de aplicación del RRI, será esta la norma de aplicación para la determinación de la ley aplicable.

El objetivo perseguido por este Reglamento era la transformación del Convenio de Roma sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales de 1980, a propuesta de la Comisión Europea⁶³. La finalidad era convertir el convenio en otro tipo de norma que permitiese la introducción de reformas mediante mecanismos más sencillos que los correspondientes a los convenios internacionales, que requieren el consenso de las partes (T. BALLARINO)⁶⁴. Así, esta norma es uno de los frutos del proceso de europeización del Derecho Internacional Privado, cuya base jurídica se encuentra en el artículo 81 TFUE.

Se dice que contribuye al proceso de europeización porque fomenta el buen funcionamiento del mercado interior, acercando la Unión Europea a la unificación legal en este ámbito. Esto favorece la previsibilidad del resultado de los litigios y potencia la seguridad jurídica en cuanto a la ley aplicable⁶⁵. Además, como resalta la jurisprudencia, uno de los principales efectos del RRI es la limitación del *forum*

⁶² Calvo Caravaca y Carrascosa González, *op cit.*

⁶³ Documento COM (2005) 650 final de 15 de diciembre de 2005

⁶⁴ T. Ballarino, *Il Regolamento Roma I: forza di legge, effetti, contenuto*, CDT, 2009, Vol. 1, N° 1, pp. 5-18; T. Ballarino, "Dalla Convenzione di Roma del 1980 al regolamento Roma I", RDI, 2009, pp. 40-64

⁶⁵ Considerando 6 Reglamento "Roma I"

shopping, gracias al establecimiento de la ley que regirá los contratos internacionales con independencia de cuál sea el Estado miembro cuyos tribunales o autoridades conozcan el asunto, aportando seguridad jurídica internacional⁶⁶.

El RRI es directamente aplicable y obligatorio en todos sus elementos en todos los Estados miembros de la Unión⁶⁷ salvo Dinamarca⁶⁸, y su aplicación no necesita ser alegada por las partes (J. FOYER, P. LAGARDE)⁶⁹ por el principio *jura novit curia*⁷⁰. No contiene normas materiales sobre la determinación de la ley aplicable a los contratos internacionales, sino normas de remisión a un Derecho estatal concreto, que será el que marque las reglas para la determinación de la ley aplicable.

Para los contratos de trabajo internacionales, la determinación de la ley aplicable se hará de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 RRI, y no a la norma general establecida en el artículo 4 RRI⁷¹. Se trata de una norma de conflicto especializada cuyo principal objetivo es impedir que el empresario imponga una elección de ley aplicable al trabajador⁷²; no se trata, por tanto, de una norma materialmente orientada que persigue la aplicación de la norma más favorable al trabajador.

A efectos de este artículo 8, se entiende por contrato de trabajo aquel que es relativo a un “servicio por cuenta ajena y bajo la dirección de otro a cambio de una remuneración”, que debe ser personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena (M. VIRGÓS SORIANO)⁷³, incluyéndose el concepto de “contratos nulos” y las “relaciones de trabajo de hecho” (Informe GIULIANO/LAGARDE)⁷⁴.

El artículo 8 RRI establece distintos puntos de conexión para determinar la ley aplicable al conflicto, entre las cuales se encuentra, en primer lugar, la ley elegida por las partes, en el inciso primero. Esta elección debe cumplir los requisitos exigidos por el artículo 3 RRI, de manera que puede ser expresa o tácita, incluso

⁶⁶ STJCE 6 de octubre de 2009, C-133/08, *Intercontainer Interfrigo*, FJ 23

⁶⁷ Obligatoriedad de las normas reglamentarias, artículo 288 TFUE

⁶⁸ Protocolo 22 anejo al TFUE sobre la posición de Dinamarca, DOUE C-326/1 de 20 de octubre de 2012

⁶⁹ Lagarde, P. (1991). *Le contrat de travail dans les conventions européennes de droit international privé*, Droit international et droit communautaire

⁷⁰ Erróneamente: sentencia *Cour Cassation Première Chambre civile* 31 mayo 2005

⁷¹ STJUE 15 de marzo de 2011, C-29/10, *Koelzsch*, FJ 34

⁷² STJUE 15 de marzo de 2011, C-29/10, *Koelzsch*, FJ 40 y 46

⁷³ Virgós Soriano, M. (1995). *El convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales*, Tratado de Derecho comunitario europeo, volumen III, Madrid, pp. 587-609

⁷⁴ Informe Giuliano/Lagarde, Diario Oficial C-282, de 31 de octubre de 1980, pp. 1-50

verbal⁷⁵. También puede afectar solamente a una parte del contrato o pueden establecerse diversas leyes reguladoras de la relación contractual; en cualquier caso, deberán respetar las disposiciones imperativas de la normativa del Estado que regiría el contrato a falta de elección por las partes, determinada de acuerdo con los apartados 2, 3 y 4 del artículo 8 RRI (Considerando 35 RRI) (M. MARESCA)⁷⁶. La conclusión doctrinal y jurisprudencial respecto al conflicto entre la ley elegida por las partes y las disposiciones imperativas de la normativa del Estado que regiría el contrato a falta de elección por las partes es que deberá realizarse una comparación entre el derecho laboral aplicable en ambos Estados para decidir cuál es el que más favorece al trabajador (F.J. GARCIMARTÍN ALFÉREZ)⁷⁷. Cuando la ley elegida por las partes como aplicable al contrato de trabajo coincida con la ley del Estado en el que se prestan los servicios, no surge este conflicto⁷⁸.

De este análisis del artículo 8.1 RRI puede concluirse que prevalecerá la elección por las partes de ley aplicable al contrato individual de trabajo cuando se realice de acuerdo con las exigencias del RRI, salvando las disposiciones imperativas de la normativa del Estado que regiría el contrato a falta de elección por las partes.

El apartado segundo del mismo artículo 8 establece el criterio a seguir para la determinación de la ley aplicable cuando la elección no haya sido manifestada por las partes de manera explícita o implícita en el contrato, en cuyo caso la ley aplicable será la del país de prestación habitual del servicio (*Lex Loci Laboris*). Prevé el propio artículo también la solución para los casos en los que el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país, en cuyo caso la ley aplicable será la del país en el que (o desde el que) el trabajador realice sus servicios habitualmente [MGE5].

La jurisprudencia establece una interpretación amplia y autónoma del “lugar de prestación habitual de trabajo”⁷⁹. Para determinar cuál es ese lugar, habrá que evaluar el conjunto de las circunstancias que caracterizan la actividad del

⁷⁵ STSJ Baleares Social de 4 de noviembre de 2015; STSJ Madrid Social de 8 de junio de 2015; STS Social de 3 de diciembre de 2013; STSJ Madrid Social de 11 de diciembre de 2002

⁷⁶ Considerando 35 Reglamento “Roma I”; Maresca, M. (1994). *La regola del trattamento più favorevole*, DCI, vol. VIII, pp. 521-543; STJUE de 15 de marzo de 2011, C-29/10, *Koelzsch*

⁷⁷ Garcimartín Alférez, F.J. (2012). *Derecho internacional privado*. Civitas-Thomson Reuters, Madrid, pp: 350-353

⁷⁸ STSJ Madrid Social de 30 de junio de 2011

⁷⁹ STJUE 15 de marzo de 2011, C-20/10, *Koelzsch*, FJ 32 y 43; STJUE 15 de diciembre de 2011, C-384/10, *Navimer*, FD 35

trabajador, es decir, el lugar desde el que se lleva a cabo la prestación, el lugar donde recibe las instrucciones para realizar sus funciones o el lugar donde organiza su trabajo, entre otras. Tenidas en cuenta estas variables para cada caso concreto, será posible valorar cuál es el país donde el trabajador realiza la mayor parte de su trabajo, que presenta un vínculo significativo con sus obligaciones frente al empresario⁸⁰.

El apartado tercero del artículo 8 se trata de una regla subsidiaria, que solo se aplicará en defecto de los criterios anteriores, es decir, cuando la ley aplicable al contrato no haya sido elegida por las partes o no pueda determinarse de acuerdo con los criterios del lugar de prestación habitual de los servicios. Este es el caso de los “trabajadores itinerantes”, que no realizan su trabajo en un mismo país y, por tanto, no tienen un lugar de prestación habitual de sus servicios. En estos casos y a falta de elección por las partes, el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador (*Lex Loci Delegationiis*).

Los criterios de determinación del lugar en el que el trabajador ha sido contratado han sido definidos por la jurisprudencia, de manera que se tomarán en consideración únicamente los elementos relativos al procedimiento de conclusión del contrato, como el establecimiento que publicó el anuncio de contratación, que realizó la entrevista y que procedió a la contratación⁸¹. Por otro lado, el concepto de establecimiento se define de manera muy amplia por la doctrina, exigiendo únicamente el requisito de estabilidad de dicho establecimiento, que pueden ser filiales, sucursales u oficinas, por ejemplo. La estabilidad se concreta en sentido negativo, no siendo establecimiento una presencia transitoria de un agente de una empresa en otro Estado a efectos de la contratación de trabajadores⁸².

Por último, el apartado cuarto se trata de una cláusula de excepción, que se hace depender de la teoría de los vínculos más estrechos. Esta cláusula opera para los casos en los que, con independencia del país o países de prestación del servicio, el

⁸⁰ STJUE 15 de marzo de 2011, C-20/10, *Koelzsch*, FJ 44-45, 48-50

⁸¹ STJUE 15 de diciembre de 2011, C-384/10, *Navimer*, FD 49-50 y 52

⁸² STJUE 15 de diciembre de 2011, C-384/10, *Navimer*, FD 54

contrato de trabajo presenta vínculos más estrechos con un Estado distinto, en cuyo caso se aplicará la ley de ese otro país.

Con el objetivo de alcanzar la previsibilidad de la ley aplicable al contrato y dotar de seguridad jurídica a las relaciones contractuales⁸³, la ley que se aplica normalmente en estos casos es la del país de residencia común de empresario y trabajador⁸⁴. En cualquier caso, no se exige una vinculación manifiesta con ese otro país ni que los vínculos se desprendan claramente de la situación, sino que será suficiente con un análisis del conjunto de las circunstancias que indique que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del determinado con arreglo a los apartados 2 y 3 del artículo 8 RRI. Es por esta razón que la doctrina se refiere a la disposición cuarta como una cláusula de escape más que como una cláusula de excepción (J. DÉPREZ)⁸⁵, que sigue una orientación conflictual y no material.

La competencia para la valoración de la existencia de una vinculación más estrecha o no con un Estado distinto corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional competente para decidir sobre el caso (en nuestro caso, los tribunales españoles una vez cumplidos los requisitos señalados por el RBI-bis). Algunos ejemplos de los elementos que pueden ser tenidos en cuenta en esta valoración son el país de tributación del trabajador, el país de afiliación a la seguridad social del trabajador, la moneda de pago de su retribución o la nacionalidad y domicilio del empresario⁸⁶.

Visto todo lo anterior en cuanto a la determinación de la ley aplicable al contrato individual de trabajo, se puede concluir que el criterio preferente será el de la aplicación de la ley elegida por las partes, que solo quebrará en los casos en los que dicha elección no se haya producido de manera expresa o implícita. Cuando las partes no seleccionen la ley aplicable, resultará de aplicación al contrato de trabajo la ley del país en el que el trabajador realice habitualmente sus servicios; si no fuera posible su determinación, se aplicará la ley del país en el que se encuentre el establecimiento que contrató al trabajador. Podrán también las partes solicitar, de

⁸³ STJUE 12 de septiembre de 2013, C-64/12, *Boedeker*, FD 35

⁸⁴ STSJ Asturias Social 13 septiembre 2016; STSJ Castilla y León Social 25 de mayo de 2016; STSJ Las Palmas Social 30 de diciembre de 2015; entre otras

⁸⁵ Déprez, J. (1990). *Les clauses relatives au règlement des litiges dans le contrat de travail international*, IBJL, pp. 691-712.

⁸⁶ STJUE 12 de septiembre de 2013, C-64/12, *Boedeker*, FD 29, 34 y 41

manera razonada y probada, la aplicación de una ley diferente a la determinada por los anteriores métodos, más adecuada para el caso concreto por pertenecer a un Estado que presente una relación más estrecha que cualquier otro con el contrato de trabajo.

Para las relaciones laborales nacidas con anterioridad al 17 de diciembre de 2009, fecha del inicio del periodo de aplicabilidad del RRI, habrá que analizar la aplicabilidad de otros textos.

Siguiendo el principio de primacía de las normas europeas, habría que evaluar la aplicación de otras normas de carácter institucional sobre las relaciones contractuales. Existen diversas disposiciones de Derecho de la Unión Europea sobre materias concretas en el ámbito de la contratación internacional, pero para los conflictos de ley aplicable a cuestiones de contratación civil y mercantil anteriores al 19 de diciembre de 2009, será aplicable el Convenio de Roma de 1980 sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales⁸⁷ (CdR, de aquí en adelante), incluida Dinamarca. De hecho, de producirse un conflicto sobre ley aplicable en materia contractual civil o mercantil y Dinamarca fuese parte, aunque la relación hubiese nacido con posterioridad al 19 de diciembre de 2009, también resultaría de aplicación el CdR debido a su decisión de excluir la aplicación del RRI.

El ámbito material de aplicación del Convenio se determina en el artículo 1 CdR, de manera que resulta aplicable a los conflictos de leyes respecto de obligaciones contractuales, excluidas algunas materias entre las que no se encuentra la contratación laboral. Por lo tanto, se comprueba el ámbito material del CdR. En cuanto al ámbito temporal, el Convenio de Roma resultará de aplicación a los conflictos de ley aplicable a las obligaciones contractuales nacidas entre el 1 de abril de 1991 (artículo 29 CdR) y el 17 de diciembre de 2009, fecha de entrada en vigor del RRI, que lo deroga. En cuanto al ámbito espacial, de acuerdo con su artículo 2, esta norma tiene carácter *erga omnes* en el mismo sentido que el RRI, por lo que resulta de aplicación en todos los Estados miembros que lo hayan ratificado con independencia de la nacionalidad, domicilio o residencia habitual de

⁸⁷ Convenio 80/934/CEE sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, DOCE L 266/1 de 9 de octubre de 1980

las partes o de cualquiera otra circunstancia (lugar de ejecución o celebración del contrato, ni la ley designada como aplicable en el contrato).

El Convenio de Roma es la versión anterior al Reglamento de Roma, cuya estructura y contenido son muy similares. En el caso del CdR, en cuanto a la ley aplicable a los contratos individuales de trabajo, la norma especial por razón de la materia se encuentra en el artículo 6, de contenido muy similar al artículo 8 RRI.

El artículo 6 CdR establece los siguientes puntos de conexión: ley elegida por las partes, en primer lugar, el lugar de realización de la prestación, en su defecto, o la ley del lugar en que se encuentre el establecimiento que contratase al trabajador. En este caso podría parecer que la jerarquía entre los distintos criterios hace que prime la ley elegida por las partes sobre los otros criterios, pero el criterio de la ley del lugar de prestación habitual del servicio y el criterio de la ley del lugar en que se encuentre el establecimiento que contrató al trabajador son criterios alternativos, sin ningún orden de preferencia. Esta interpretación ha sido corregida por amplia jurisprudencia del TJUE, de manera que se trata de criterios jerárquicos en el mismo orden en que están dispuestos en la norma⁸⁸. Por último, este artículo 6 CdR incluye también una cláusula de cierre que hace referencia a los vínculos más estrechos, de aplicación igual a la discutida en el ámbito del RRI.

Así, para un conflicto de ley aplicable a un contrato individual de trabajo celebrado con anterioridad al 19 de diciembre de 2009 o en el que Dinamarca forme parte, la determinación de la ley aplicable se hará conforme a los criterios establecidos en el artículo 6 CdR: goza de preferencia el criterio de aplicación de la ley elegida por las partes; en su defecto, resultará de aplicación al contrato de trabajo la ley del país en el que el trabajador realice habitualmente sus servicios y, si no fuera posible concretarlo, se aplicará la ley del país en el que se encuentre el establecimiento que contrató al trabajador. Alternativamente a todos estos supuestos, podrán las partes argumentar que existe otra ley de aplicación preferente y diferente a la determinada por los anteriores métodos, que pertenezca a un Estado que presente una relación más estrecha que cualquier otro con el contrato de trabajo.

De no resultar aplicable tampoco el Convenio de Roma de 1980, por el principio de aplicación preferente de las normas internacionales frente a las nacionales, habrá

⁸⁸ STJUE 15 de marzo de 2011, C-20/10, *Koelzsch*, por todas

que comprobar la existencia de convenios internacionales cuyo ámbito material contemple la ley aplicable a los contratos individuales de trabajo.

De no resultar aplicables las normas de nivel institucional ni convencional, deberían comprobarse las normas a nivel estatal acerca de la determinación de la ley aplicable. El artículo 10 CC en su apartado sexto establece las normas de determinación de la ley aplicable, de manera que el criterio preferente será también la ley elegida por las partes y, sin perjuicio de las leyes penales, de policía y de salud pública (artículo 8 apartado 1 CC), en defecto de elección, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios. El criterio es similar al del RRI y establece nuevamente como criterio principal la ley elegida por las partes, que cederá solo en caso de quebrantamiento de las normas imperativas nacionales en materia laboral; en otro caso, será aplicable la ley del país en el que se realice la prestación laboral.

b. Ley aplicable a los contratos de trabajadores extranjeros bajo trabajo forzado

De acuerdo con lo dispuesto en el RRI, la ley española sería aplicable si hubiera sido seleccionada por las partes, o bien cuando el trabajador prestase sus servicios desde España, hubiese sido contratado por un establecimiento mercantil sito en España o el contrato presentase vínculos más estrechos con España (artículo 8 RRI).

En el caso de las personas sometidas a trabajo forzado en el contexto de este trabajo, rara vez será la ley española la elegida como aplicable al contrato de trabajo, dado que se trata de personas subcontratadas por una empresa domiciliada en España pero que firman su contrato con un empresario de un Estado fuera de la Unión Europea. En la generalidad de los casos, el contrato lo diseñará el empleador, normalmente propietario de la fábrica donde el trabajador prestará sus servicios, y que será quien determine las condiciones laborales y la ley aplicable al contrato, aunque esto último es poco habitual⁸⁹.

La falta de desarrollo de políticas laborales enfocadas a la protección de los trabajadores y la falta de supervisión y control del cumplimiento de la legislación laboral en estos países es el principal agente que posibilita la contratación en estas

⁸⁹ LeBaron *et al.*, *op cit.*

condiciones; de tal modo, aunque el contrato entre un empresario y un trabajador nacionales de alguno de los países de Asia o África donde típicamente tiene lugar el trabajo forzado se ajuste a las condiciones exigidas por su regulación laboral, posteriormente las autoridades son incapaces de garantizar que se cumplan dichas exigencias legales, generándose situaciones de abuso que van desde el trabajo forzado hasta el trabajo infantil⁹⁰.

Un factor determinante para la existencia del trabajo forzado es que las personas contratadas en estas condiciones las aceptan. En este sentido, no debe olvidarse el poder de negociación de las grandes empresas y multinacionales que subcontratan servicios en los países en desarrollo y que, junto con la presión ejercida por el entorno de las personas víctimas de trabajo forzado (necesidad económica, incapacidad de negociar mejores condiciones), hace que se vean dispuestas a aceptar estas condiciones, por otro lado habituales en su entorno⁹¹.

En este contexto, los contratos celebrados por los intermediarios en las cadenas de subcontratación suelen someterse a la ley nacional del Estado de prestación del servicio, si es que se incluye esta observación en el contrato⁹². En defecto de ley elegida, dado que la prestación de servicios tiene lugar en las instalaciones propiedad del intermediario empleador que suelen estar ubicadas en el territorio de un mismo Estado, será aplicable la ley del lugar de la prestación del servicio⁹³.

En estas condiciones, de resultar un tribunal español competente para enjuiciar la relación laboral que tiene lugar entre un empresario domiciliado en España y un trabajador extranjero con él relacionado mediante una cadena de subcontratación, la ley que resultará aplicable a dicho contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el RRI, será normalmente la ley nacional del Estado de prestación del servicio.

⁹⁰ Allain, J. *et al.* (2013). *J. Forced labour's business models and supply chains*, Joseph Rowntree Foundation; Bhaskaran, R. *et al.* (2014). *Vulnerable workers and labour standards (non-) compliance in global production networks: home-based child labour in Delhi's garment sector*, Towards Better Work, pp. 172-190.

⁹¹ LeBaron *et al.*, 2018, *op cit.*

⁹² Strauss, K., y Fudge, J. (2013). *Temporary work, agencies and unfree labour: insecurity in the new world of work*, Temporary work, agencies and unfree labour, Routledge, pp. 17-41; Peck, J., y Theodore, N. (2007). *Flexible recession: the temporary staffing industry and mediated work in the United States*, Cambridge Journal of Economics, 31(2), pp. 171-192; Weil, D. (2014). *The fissured workplace*. Harvard University Press, Cambridge, MA.

⁹³ LeBaron *et al.*, *op cit.*

c. **Disposiciones internacionalmente imperativas en ^[MGE6]la normativa laboral española^[MGE7]**

El Reglamento Roma I prevé en su artículo 9 la aplicación preferente de las disposiciones internacionalmente imperativas de la ley del foro, en el presente caso, la ley española. Bajo la rúbrica “leyes de policía” se reconoce la capacidad de cada Estado miembro para aplicar su propia ley en aquellos casos en los que exista una disposición en su sistema jurídico que se considere esencial para la salvaguardia del interés público.

De acuerdo con el propio artículo 9 RRI, apartado 1, son leyes de policía las disposiciones que se consideren esenciales para la salvaguardia de los intereses públicos, tales como la organización política, social o económica de un Estado⁹⁴. La inclusión de este artículo demuestra la intención del legislador europeo de proteger los intereses generales y públicos de los Estados miembros en la contratación internacional.

El TJUE⁹⁵ refiere en la definición del concepto de leyes de policía que el artículo 9 constituye una excepción al principio de libre elección de la ley aplicable por las partes del contrato. Esta excepción de la aplicación del criterio general de la autonomía de la voluntad tiene como finalidad permitir al juez del foro tener en cuenta consideraciones de interés público en circunstancias excepcionales, como se desprende del Considerando 37 RRI. Añade el Tribunal que, tratándose la aplicación de las leyes de policía de una medida de excepción, esta norma debe interpretarse en sentido estricto, por analogía a la jurisprudencia anterior⁹⁶.

De los trabajos preparatorios del RRI⁹⁷ se desprende también esta intención fundamentalmente restrictiva de la aplicación de las leyes de policía, aunque se fundamenta su inclusión en la existencia de competencias alternativas en el RBI-bis, dando lugar a la posibilidad de que el juez que conozca del asunto tenga en cuenta las leyes de policía de un Estado miembro que presenten estrechos vínculos con el litigio.

⁹⁴ STJCE 23 de noviembre de 1999, C-369/96 y C-376/96, *Arblade*

⁹⁵ STJUE 18 de octubre de 2016, C-135/15, *Griechenland vs Nikiforidis*, FJ 43

⁹⁶ STJUE 17 de octubre de 2013, C-184/12, *Unamar*, apartado 49

⁹⁷ COM(2005) 650 final de la Comisión, de 15 de diciembre de 2005

Las normas que pueden aplicarse a través del artículo 9 son las que regulan las condiciones laborales en general o las que regulan el mercado laboral, aquellas conocidas como “normas institucionales laborales”, que protegen intereses colectivos y generales (CARRASCOSA GONZÁLEZ)⁹⁸. La protección de los trabajadores contemplada en el artículo 9 RRI tiene carácter colectivo, mientras que la protección al trabajador singular se articula por medio del artículo 8 RRI, aunque es habitual en la práctica la aplicación del artículo 9 RRI fundamentada de manera confusa en la cláusula del orden público internacional⁹⁹.

En la normativa española, la mayor parte de las normas laborales imperativas lo son a nivel nacional, no internacional (I. GUARDÁNS I CAMBÓ, J. DÉPREZ)¹⁰⁰.

Para que una norma imperativa de Derecho Laboral español resulte imperativa también en el ámbito internacional, es preciso que las propias normas se “autodeclaren” aplicables a una relación jurídica internacional¹⁰¹. El artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores¹⁰² cumple la función de extender a los contratos de trabajo internacionales entre un trabajador y un empresario españoles la aplicación de las normas imperativas españolas (F.F. GARAU SOBRINO)¹⁰³, pero nada concreta respecto a los trabajadores extranjeros.

Así, las normas españolas en materia laboral que se consideran imperativas a nivel internacional son aquellas que se autodeclaren aplicables en el ámbito internacional y que tengan carácter general, institucional, que protejan los intereses públicos, sociales y económicos de la sociedad española. El análisis realizado no pone de manifiesto la existencia de ninguna norma internacionalmente imperativa en materia laboral en la normativa española. Los trabajos preparatorios del RRI se limitan a hacer referencia a la aplicación en sentido restrictivo de esta norma y su carácter excepcional. La jurisprudencia anteriormente identificada incide nuevamente en el carácter excepcional y restrictivo de la aplicación de esta medida.

⁹⁸ Carrascosa González, *op cit.*

⁹⁹ STSJ Madrid Social 20 de julio de 2016

¹⁰⁰ Guardáns i Cambó, I. (1992). *Contrato internacional y Derecho imperativo extranjero*, Editorial Aranzadi, Pamplona, pp. 397-458; Déprez, J., *op cit.*

¹⁰¹ Calvo Caravaca, A.L. y Carrascosa González, J., *op cit.*

¹⁰² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

¹⁰³ Garau Sobrino, F. F. (2008). *Lecciones de derecho procesal civil internacional* (Vol. 99). Universitat Illes Balears.

La doctrina no aporta elementos adicionales y coincide en las mismas características.

Por tanto, ante la inexistencia de normas o criterios directamente aplicables al caso, cabe esperar que este planteamiento prosperara solo en casos excepcionales mientras no exista una norma específica que ampare este tipo de supuestos.

d. El orden público internacional como límite a la ley extranjera aplicable

Por otro lado, el Reglamento Roma I, en su artículo 21, permite la priorización de las cuestiones de orden público internacional en cuanto a la determinación de la ley aplicable. Es decir, si la aplicación de la ley del Estado que se determine según las reglas del RRI supusiera la alteración del orden público internacional del Estado del foro, quedaría amparada por el Reglamento la no aplicación de la Ley extranjera que vulnere el orden público del foro. Como consecuencia, se producirían los efectos del sistema latino a este respecto, que prevé la aplicación de la *lex fori* basándose en el principio de proximidad¹⁰⁴. Esto implica que, si los vínculos del caso con el país cuyos tribunales conocen del asunto justifica la no aplicación del Derecho extranjero, esos mismos vínculos justifican la aplicación de la *lex fori* (P. LAGARDE)¹⁰⁵. Esta es la solución tomada mayoritariamente en la práctica por la jurisprudencia española¹⁰⁶.

El concepto del orden público del foro hace referencia a los principios fundamentales del Derecho del país cuyos tribunales conocen del asunto, que garantizan la cohesión jurídica de la sociedad de dicho país (CALVO CARAVACA Y CARRASCOSA GONZÁLEZ)¹⁰⁷.

Para que resulte de aplicación el artículo 21 RRI, la aplicación de la ley de otro Estado debe ser *manifiestamente* incompatible con el orden público del foro, *ex* artículo 21.1 RRI. Además, debe comprobarse que se vulneran los principios jurídicos estructurales del Estado miembro en cuestión en el caso concreto, sin que

¹⁰⁴ Calvo Caravaca, A.L. y Carrascosa González, J. (2018). *Derecho Internacional Privado*, volumen I, Editorial Comares, Granada, pp.327-357.

¹⁰⁵ Lagarde, P. (1993). *La theorie de l'ordre public international face à la polygamie et à la répudiation*, Nouveaux itinéraires en Droit, Universidad de Lovaina, Bélgica, pp. 263-282.

¹⁰⁶ STS 5 de abril de 1966, STS 13 de marzo de 1970, STS 11 mayo 1989, STS 23 de marzo de 1994

¹⁰⁷ Calvo Caravaca, A.L. y Carrascosa González, J., *op cit*.

esto implique necesariamente el rechazo del conjunto de un ordenamiento jurídico completo, sino solo respecto de disposiciones concretas de una Ley extranjera (CALVO CARAVACA Y CARRASCOSA GONZÁLEZ)¹⁰⁸.

Para saber si la aplicación de un Derecho extranjero resulta contraria al orden público internacional, son relevantes los hechos concretos del supuesto¹⁰⁹. Así, serían los tribunales españoles quienes decidirían si la aplicación concreta a un caso de la Ley extranjera vulnera o no el orden público internacional.

De acuerdo con la jurisprudencia¹¹⁰, no es el contenido de la Ley extranjera lo que vulnera el orden público internacional, sino el resultado que produce la aplicación de esa Ley extranjera, que es lo que se pretende evitar.

En cuanto a las fuentes de los principios fundamentales que conforman el orden público internacional español, entre ellas se encuentran la Constitución Española, el Derecho de la Unión Europea, los convenios internacionales sobre derechos humanos y las normas de Derecho Privado español de producción interna.

La Constitución Española (CE, de aquí en adelante) recoge en su artículo 35 el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio y a una remuneración suficiente; la jurisprudencia del Tribunal Constitucional¹¹¹ entiende que derecho al trabajo es un concepto bidimensional: individual, como el derecho al trabajo de todos los españoles, artículo 35, apartado 1, CE, y colectivo, como el mandato a los poderes públicos de adoptar una política orientada al pleno empleo del artículo 40, apartado 1, CE.

La Convención Europea de Derechos Humanos¹¹² (CEDH, de aquí en adelante) prohíbe taxativamente la esclavitud y el trabajo forzado en su artículo 4. La interpretación del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH, de aquí en adelante) define el trabajo forzado distinguiéndolo de la servidumbre, de manera que constituye trabajo forzado en términos de la CEDH aquel que haya sido realizado bajo amenaza de algún tipo, aunque no medie violencia física; y se

¹⁰⁸ Calvo Caravaca, A.L. y Carrascosa González, J., *op cit.*

¹⁰⁹ ATS 24 de octubre de 1979, SAP Guadalajara 23 de marzo de 2006, SAP Guipúzcoa 29 de febrero de 2008, STSJ Murcia 28 de junio de 2012

¹¹⁰ STS 9 de diciembre de 1986

¹¹¹ STC 22/1981

¹¹² Convención Europea de los Derechos Humanos, del Consejo de Europa, 4 de noviembre de 1950

distingue de la servidumbre y la esclavitud por las notas de inmutabilidad y perdurabilidad en el tiempo que las caracterizan¹¹³. La concepción del TEDH del trabajo forzado no es la empleada en este trabajo, sino que coincide con la definición más tradicional de organismos internacionales como la OIT.

La Carta Europea de los Derechos Fundamentales¹¹⁴ (CEDF, de aquí en adelante) recoge en su artículo 5 la prohibición de la esclavitud y el trabajo forzado y en su artículo 31 el derecho de todos los trabajadores a unas condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad, así como a la limitación de la jornada laboral y periodos de descanso diarios, semanales y vacacionales. De acuerdo con su artículo 51, la CEDF resulta de aplicación ante las instituciones, órganos y organismos de la Unión.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹¹⁵ (DUDH, de aquí en adelante), el artículo 4 prohíbe la esclavitud y la servidumbre en todas sus formas, mientras que el artículo 23 enuncia el derecho al trabajo y a la libre elección del trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias, así como a una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure una existencia digna. El artículo 24 DUDH recoge el derecho al descanso laboral y a la limitación razonable de la jornada laboral. La DUDH servirá para la interpretación por los tribunales españoles de los derechos y libertades fundamentales reconocidos en la Constitución Española (artículo 10.2 CE).

Queda clara la presencia en el ámbito internacional del derecho al trabajo como derecho fundamental, que comprende el derecho a unas condiciones laborales dignas, el respeto a los convenios y disposiciones internacionales respecto a la limitación de la jornada laboral y la obtención de una remuneración suficiente. Sin embargo, no es posible concluir con un grado de certeza suficiente el contenido del orden público internacional en materia laboral, cuya definición queda a juicio de los tribunales competentes.

¹¹³ STEDH 11 de octubre de 2012, asunto *C. N. y V. c. Francia*

¹¹⁴ Carta Europea de Derechos Fundamentales de 30 de marzo de 2010, DOUE C-83/389

¹¹⁵ Declaración Universal de los Derechos Humanos, de la Asamblea General de Naciones Unidas, a 10 de diciembre de 1948, París

VII. Conclusiones

El objeto de este trabajo es determinar si existe algún mecanismo jurídico que permita vincular a las empresas españolas con aquellos trabajadores extranjeros que prestan sus servicios en empresas igualmente extranjeras, subcontratadas a fin de abaratar costes de producción. Esta cadena de contratación dificulta la protección efectiva de los derechos de los trabajadores extranjeros.

La globalización de las cadenas de valor ha llevado a la existencia de cadenas de subcontratación en las que las empresas de países desarrollados deslocalizan su producción contratando fuerza de trabajo en otros países, normalmente los países en desarrollo. En este contexto, hay trabajadores extranjeros que se ven sometidos a unas condiciones laborales abusivas, ya que no disponen de recursos ni medios para defender sus derechos. Los expertos han terminado por denominar a este fenómeno “trabajo forzado”, que es una de las facetas de la “esclavitud moderna”.

La principal problemática que presenta el trabajo forzado en las cadenas de subcontratación es que no resulta fácilmente perseguible la responsabilidad de los subcontratantes, por la falta de tipificación y regulación de estos supuestos en la normativa internacional.

En este trabajo se concluye que la competencia judicial internacional, determinada de acuerdo con el Reglamento Bruselas I-bis, permite la atribución de la competencia a los tribunales españoles cuando el empresario demandado tenga su domicilio en España y que la ley aplicable, determinada de acuerdo con el Reglamento Roma I (o el Convenio de Roma de 1980 si la relación laboral se iniciase con anterioridad al 17 de diciembre de 2009), será normalmente la del país de prestación de los servicios por los trabajadores extranjeros.

El mayor óbice a la protección de los derechos de los trabajadores extranjeros es la determinación del alcance del concepto de “empresario” en los términos del Reglamento Bruselas I-bis, que limita el régimen de responsabilidad en las cadenas de subcontratación. La normativa específica analizada en el ámbito del Derecho de la Unión Europea recoge un supuesto de regulación del alcance de la responsabilidad en las cadenas de subcontratación en el sector de la construcción, que de acuerdo con la Comisión Europea podría ser aplicable a otros sectores. A pesar de esta flexibilización, este supuesto contempla la regulación del régimen de responsabilidad en las cadenas de

subcontratación en el ámbito exclusivo de la Unión Europea, con lo que no supone todavía una solución real a la problemática evidenciada en este trabajo.

Se han estudiado también las posibilidades de la aplicación de la ley del foro, la ley española en este caso, fundamentada en la aplicación de algunas previsiones legales de carácter excepcional como son la aplicación de las normas internacionalmente imperativas o la aplicación del orden público internacional.

El análisis realizado no revela la existencia de normas internacionalmente imperativas en materia laboral en la normativa española, ni puede tampoco afirmarse que el contenido del orden público internacional en materia laboral abarque la protección de los trabajadores extranjeros sometidos a trabajo forzado.

No se ha podido comprobar en este trabajo la posibilidad de emplear alguna de estas soluciones para lograr la aplicación de la ley española en los supuestos estudiados para garantizar una mayor protección de los derechos de los trabajadores extranjeros.

Por tanto, la solución con mayor viabilidad, por el momento, para remediar la desprotección de estos trabajadores a nivel internacional, dentro de un contexto europeo, sería el desarrollo mediante normativa europea de un sistema de determinación del alcance de la responsabilidad empresarial en las cadenas de subcontratación, necesidad que también destacan los expertos y las propias instituciones europeas.

En cuanto a las futuras líneas de investigación que podrían emprenderse, destaca precisamente el desarrollo del estudio de las condiciones actuales de subcontratación en Europa en profundidad junto con las diferentes posiciones doctrinales y una valoración en Derecho Comparado. Además, dadas dificultades relacionadas con el acceso real al sistema judicial español de los trabajadores extranjeros, cabe cuestionarse el alcance del derecho a la tutela judicial efectiva que garantiza la Constitución Española.

VIII. Bibliografía

Legislación

Acuerdo de 19 de octubre de 2005 entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca, Diario Oficial de la Unión Europea 299/62 16.11.2005

Carta Europea de Derechos Fundamentales de 30 de marzo de 2010, DOUE C-83/389

Carta Europea de Derechos Fundamentales de 30 de marzo de 2010, DOUE C-83/389
CO97 – Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Constitución Española, BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978

Convención Europea de los Derechos Humanos, del Consejo de Europa, 4 de noviembre de 1950

Convenio 80/934/CEE sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980, DOCE L 266/1 de 9 de octubre de 1980

Convenio de Lugano 88/952/CEE relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, de 16 de septiembre de 1988, DOCE L 319/9, de 25 de noviembre de 1988

Convenio de Lugano relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, de 21 de diciembre de 2007, DOUE L 339/3

Declaración Universal de los Derechos Humanos, de la Asamblea General de Naciones Unidas, a 10 de diciembre de 1948, París

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

Ley Orgánica 6/1985, 1 de julio, del Poder Judicial

Propuesta de reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I), COM(2005) 650 final de la Comisión, de 15 de diciembre de 2005

Protocolo 22 anejo al TFUE sobre la posición de Dinamarca, DOUE C-326/1 de 20 de octubre de 2012

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000

Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores, BOE núm. 126, 27 mayo 2017, Sec. I, pág. 42820

Reglamento 1215/2012 relativo a la competencia judicial, reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, DOUE 351/1 20.12.2012

Pronunciamientos judiciales

Auto del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 1979 (sin publicar). Ponente, C. de la Vega Benayaa: Artículos 16 y 32 de la Constitución.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Guadalajara de 23 de marzo de 2006, nº 14071/2006

Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid de 23 de marzo de 2006, nº 20733/2007

Sentencia del Juzgado de lo Social de Bilbao de 29 de septiembre de 2014, nº 294/2014

Sentencia del Juzgado de lo Social de Valencia de 24 de septiembre de 2014, nº 316/2014

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 11 de octubre de 2012, asunto *C. N. y V. c. Francia*

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 10 de septiembre de 2015, asunto C-47/14, *Ferho*

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de septiembre de 2013, asunto C-64/12, *Boedeker*

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de diciembre de 2011, asunto C-384/10, *Navimer*

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de octubre de 2016, C-135/15, *Griechenland vs Nikiforidis*

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de mayo de 2008, asunto C-462/06, *GlaxoSmithKline*

Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de noviembre de 2006, asunto C-433/04, *Comisión vs Bélgica*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92, *Mulox*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de enero de 1987, asunto 266/85, *Shenavai*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 8 de marzo de 1988, asunto 9/87, *Arcado*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 23 de noviembre de 1999, asuntos C-369/96 y C-376/96, *Arblade*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 13 de noviembre de 1979, asunto 25/79, *Sanicentral*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 26 de febrero de 1992, asunto C-3/90, *Bernini*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 31 de mayo de 2001, asunto C-43/99, *Leclere*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 12 de abril de 2004, asunto C-60/03, *Wolff & Müller*

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 6 de octubre de 2009, asunto C-133/08, *Intercontainer Interfrigo*

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de 13 de septiembre de 2016, nº 1820/2016

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Baleares, Sala de lo Social, de 4 de noviembre de 2015, nº 317/2015

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 24 de noviembre de 2004, nº 4854/2004

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, 25 de mayo de 2016, nº 1956/2016

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 13 de abril de 2010, nº 1081/2010

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas, Sala de lo Social, 30 de diciembre de 2015, nº 4016/2015

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 8 de junio de 2015, nº 534/2015

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 30 de junio de 2011, nº 9097/2011

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de julio de 2016, núm. 365/2016

Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1989, núm. 385/1989

Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de abril de 1996, nº 6401/1996

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 15 de junio de 2004, recurso 5084/2003

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 3 de diciembre de 2013, nº 6663/2013

Sentencia de la Audiencia Provincial de Guadalajara de 23 de marzo de 2006, nº 84/2006

Sentencia de la Audiencia Provincial de Guipúzcoa 29 de febrero de 2008, nº 316/2008

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 28 de junio de 2012, nº 2/2012

Sentencia del Tribunal Constitucional de 2 de julio de 1981, nº 22/1981

Cour de Cassation, Chambre civile 1, du 31 mai 2005, 03-12.217, Publié au bulletin

Informes y artículos académicos

Agarwal, V., Kaur, R., y De, D. (2017). “*Scenario Analysis of Textile Industry in Asia-Pacific Trade Agreement (APTA)*”, *Procedia computer science*, 122, 685-690.

Allain, J. *et al.* (2013). *J. Forced labour's business models and supply chains*, Joseph Rowntree Foundation, disponible en <https://www.jrf.org.uk/sites/default/files/jrf/migrated/files/forced-labourbusiness-full.pdf>

Andrenelli, A., Cadestin, C., De Backer, K., Miroudot, S., Rigo, D., y Ye, M. (2018). “*Multinational production and trade in services*”, OCDE, París, Francia, recurso online obtenido de <https://doi.org/10.1787/18166873>

Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). “*Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*”, Nueva York, recurso online obtenido de https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S

Ballarino, T. (2009). “*Dalla Convenzione di Roma del 1980 al regolamento Roma I*”, *Rivista di Diritto Internazionale*, pp. 40-64.

Ballarino, T. (2009). “*Il Regolamento Roma I: forza di legge, effetti, contenuto*”, *CDT*, Vol. 1, Nº 1, pp. 5-18.

Banco Mundial (2018). “*Poverty and shared prosperity 2018: Piecing together the poverty puzzle*”, Banco Mundial, Washington, D.C., recurso online obtenido de <https://www.worldbank.org/en/publication/poverty-and-shared-prosperity>.

Barnay, T. (2016). “*Health, work and working conditions: a review of the European economic literature*”, *The European Journal of Health Economics*, 17(6), 693-709.

Bhaskaran, R., Nathan, D., Phillips, N., & Choragudi, U. (2014). “*Vulnerable workers and labour standards (non-) compliance in global production networks: home-based child labour in Delhi's garment sector*”, *Towards Better Work*, pp. 172-190, Palgrave Macmillan, Londres.

Blitz, B. (2018). “*Tackling modern slavery in modern business*”, *British Academy Review*, 32, 27-29.

Brady, D. (2019). “*Theories of the Causes of Poverty*”, *Annual Review of Sociology*, 45, 155-175.

Cadestin, C., *et al.* (2018), “*Multinational enterprises and global value chains: the OECD analytical AMNE database*”, *OECD Trade Policy Papers*, No. 211, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/d9de288d-en>

Comisión Europea (2016). “*Guía Práctica: Competencia judicial y legislación aplicable a los litigios internacionales entre trabajadores y empresarios*”, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, recurso online obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELLAR:41547fa8-20a8-11e6-86d0-01aa75ed71a1&from=EN>

De Miguel Asensio, P. A. (2013). “*El nuevo Reglamento sobre competencia judicial y reconocimiento y ejecución de resoluciones*”, *La Ley*, 34(8013), 1-4.

Defossez, A. (2014). « *La directive 2014/67/UE relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs:travailleurs : un premier pas dans une bonne direction. Revue trimestrielle de droit européen*”, 50(4), 833-848.

Déprez, J. (1990). *Les clauses relatives au règlement des litiges dans le contrat de travail international*, IBJL, pp. 691-712.

Eckhardt, J., y Poletti, A. (2016). “*The politics of global value chains: import-dependent firms and EU-Asia trade agreements*”, *Journal of European Public Policy*, 23(10), 1543-1562.

Elms, D. K., Low, P. (2013). “*Global value chains in a changing world*”, Organización Mundial del Comercio, Ginebra, Suiza, recurso online obtenido de https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_intro_e.pdf

Farole, T., & Winkler, D. (Eds.). (2014). “*Making foreign direct investment work for Sub-Saharan Africa: local spillovers and competitiveness in global value chains*”, Banco Mundial, Washington, D.C., recurso online obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16390/9781464801266.pdf?sequence=1>

Fotinopoulou, O. (2015) “*Panorámica general de la Directiva 2014/67/UE de ejecución de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional*”, *Revista de Derecho Social*, n° 70, p.126

Garau Sobrino, F. F. (2008). “*Lecciones de derecho procesal civil internacional*”, Vol. 99, Universitat Illes Balears.

Garcimartín Alférez, F.J. (2012). “*Derecho internacional privado*”, Civitas-Thomson Reuters, Madrid, pp: 350-353.

Giuliano, M. y Lagarde, P. (1980). “*Report on the Convention on the law applicable to contractual obligations*”, DOUE C-282, de 31 de octubre de 1980, pp. 1-50.

Grau, O., y Soler, J. (2005). “*Subcontratación en Asia: Teoría y experiencias empresariales*”, Barcelona: CIDOB, Serie: Asia, 9.

Guardáns i Cambó, I. (1992). *Contrato internacional y Derecho imperativo extranjero*, Editorial Aranzadi, Pamplona, pp. 397-458.

Jayasuriya, R. (2008). “*The effects of Globalization on Working Conditions in Developing Countries: an analysis framework and country study results*”, World Bank Employment Policy Primer, 9, recurso online obtenido de

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/11765/429910BRI0EPP010Box327342B01PUBLIC1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jenard, P. y Möller, G. (1990). “*Informe relativo al Convenio sobre la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, celebrado en Lugano el 19 de septiembre de 1988*”, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, C 189/57, julio de 1990, disponible en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2e7535fd-7882-4a08-b7b1-29e244ccfdea/language-es>

Kowalski, P., Gonzalez, J. L., Ragoussis, A., & Ugarte, C. (2015). “*Participation of developing countries in global value chains*”, OECD Trade Policy Papers, 179, ECD Publishing, París, recurso obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Javier_Lopez-Gonzalez/publication/280067616_Participation_of_Developing_Countries_in_Global_Value_Chains_Implications_for_Trade_and_Trade-Related_Policies/links/56a8888f08ae997e22bd57ff/Participation-of-Developing-Countries-in-Global-Value-Chains-Implications-for-Trade-and-Trade-Related-Policies.pdf

https://www.researchgate.net/profile/Javier_Lopez-Gonzalez/publication/280067616_Participation_of_Developing_Countries_in_Global_Value_Chains_Implications_for_Trade_and_Trade-Related_Policies/links/56a8888f08ae997e22bd57ff/Participation-of-Developing-Countries-in-Global-Value-Chains-Implications-for-Trade-and-Trade-Related-Policies.pdf

Lagarde, P. (1991). *Le contrat de travail dans les conventions européennes de droit international privé*, Droit international et droit communautaire, Actes du colloque, París 5 y 6 de abril de 1990

Lagarde, P. (1993). *La theorie de l'ordre public international face à la poligamie et à la répudiation*, Nouveaux itinéraires en Droit, Universidad de Lovaina, Bélgica, pp. 263-282.

LeBaron, G., Howard, N., Thibos, C., & Kyritsis, P. (2018). “*Confronting root causes: forced labour in global supply chains*”, University of Sheffield and Antwerp Repository.

Maresca, M. (1994). “*La regola del trattamento più favorevole: considerazione sulla disciplina comunitaria della sicurezza sul lavoro in rapporto alla disciplina italiana*”, DCI, vol. VIII, pp. 521-543

Milberg, W., y Winkler, D. (2013). “*Outsourcing economics: global value chains in capitalist development*”, Cambridge University Press, recurso online obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Uy8gAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Outsourcing+Economics:+Global+Value+Chains+in+Capitalist+Development&ots=nrfBYEnAN6&sig=Vn49sZrnHUmjB9uRlf8Q5yZboCI#v=onepage&q=Outsourcing%20Economics%3A%20Global%20Value%20Chains%20in%20Capitalist%20Development&f=false>

Mosconi, F. (2003). “*La giurisdizione in materia di lavoro nel Regolamento (CE) N. 44/2001*”, Rivista di Diritto Internazionale Processuale Privato, pp. 5-28.

New York Times (2013, mayo). “*Report on Deadly Factory Collapse in Bangladesh Finds Widespread Blame*”, obtenido de <https://www.nytimes.com/2013/05/23/world/asia/report-on-bangladesh-building-collapse-finds-widespread-blame.html>

Organización Internacional del Trabajo (2007). “*Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work*”, Organización de las Naciones Unidas, Ginebra, recurso online obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_172609.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2012) ‘*ILO Global Estimate of Forced Labour: Results and methodology*’, OIT, Ginebra, Suiza, recurso online obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2015). “*World employment and social outlook: trends 2015*”, Ginebra, Suiza, Oficinas de la Organización Internacional del Trabajo, recurso online obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337069.pdf

Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (2018). “*Model Guidelines on Government Measures to Prevent Trafficking for Labour Exploitation in Supply Chains*”, OSCE, Viena, obtenido de <https://www.osce.org/secretariat/371771?download=true>

Peck, J., y Theodore, N. (2007). “*Flexible recession: the temporary staffing industry and mediated work in the United States*”, Cambridge Journal of Economics, 31(2), pp. 171-192.

Phung, K., & Crane, A. (2018). “*The Business of Modern Slavery: Management and Organizational Perspectives*”, The SAGE Handbook of Human Trafficking and Modern -Day Slavery, 177.

Prassl, J. (2015). “*The concept of the employer*”, Oxford University Press, USA.

Programa de Desarrollo de Naciones Unidas (2014). “*Informe de Desarrollo Humano*”, recurso online obtenido de <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/HDR/2014HDR/HDR-2014-Spanish.pdf>, accedido por última vez en febrero de 2020

Quintin, L., MacAlister, J., Berman, C., Githsam, M., Page, N. (2016). “*Corporate leadership on modern slavery*”, Ethical Trading Initiative, recurso online obtenido de https://www.ethicaltrade.org/sites/default/files/shared_resources/corporate_leadership_on_modern_slavery_summary_0.pdf

Reinke, B. y Zumbansen, PC (2019). *Transnational Liability Regimes in Contract, Tort and Corporate Law: Comparative Observations on ‘Global Supply Chain Liability’*, King's College London Law School Research Paper No. 2019-18, obtenido de <https://ssrn.com/abstract=3312916>

Roser, M. y Ortiz-Ospina, E. (2020). “*Global Extreme Poverty*”, recurso online obtenido de <https://ourworldindata.org/extreme-poverty>, accedido por última vez en febrero de 2020

Sarti, S., y Zella, S. (2016). “*Changes in the labour market and health inequalities during the years of the recent economic downturn in Italy*”, Social science research, 57, 116-132.

Selwyn, B., Musiolek, B., e Ijarja, A. (2020). “*Making a global poverty chain: export footwear production and gendered labor exploitation in Eastern and Central Europe*”, *Review of International Political Economy*, 27(2), 377-403.

Song, Y. H., GongYoo, J. O., Kim, I., & Choi, W. J. (2008). “*The relationship between depressive symptoms, job stress and intensity of labor among security firm workers*”, *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20(4), 283-294.

Strauss, K., y Fudge, J. (2013). “*Temporary work, agencies and unfree labour: insecurity in the new world of work*”, *Temporary work, agencies and unfree labour*, Routledge, pp. 17-41.

Ural, B. P. (2007). “*Trade Liberalization, Labor-Market Institutions, and Poverty Reduction: Evidence from Indian States*”, *India Policy Forum 2006-07*, 3(71), SAGE Publications India.

Velázquez, D.A., Macías, I., Lawson, M. (2018). “*Premiar el trabajo, no la riqueza: para poner fin a la crisis de desigualdad, debemos construir una economía para los trabajadores, no para los ricos y poderosos*”, Intermón Oxfam, Oxfam Internacional, recurso online obtenido de [https://web.oxfamintermon.org/mailweb/mailling/campanas/20180122/Premiar el trabajo no la riqueza.pdf](https://web.oxfamintermon.org/mailweb/mailling/campanas/20180122/Premiar%20el%20trabajo%20no%20la%20riqueza.pdf)

Virgós Soriano, M. (1995). “*El convenio de Roma de 1980 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales*”, *Tratado de Derecho comunitario europeo*, volumen III, Madrid, pp. 587-609

Weil, D. (2014). “*The fissured workplace*”, Harvard University Press, Cambridge, Massachussets.