

SABIDO RODRÍGUEZ, M :*La protección del trabajador en sucesiones internacionales de empresas*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2009

La obra de M. SABIDO RODRÍGUEZ constituye un auténtico *tour de force* aplicado al Derecho internacional privado. La globalización y las turbulencias económicas propias de esta primera década del siglo XXI han logrado que las operaciones internacionales de concentración y desconcentración empresarial se conviertan en noticia de todos los días. En dicho marco, las operaciones de “sucesión de empresas” de carácter internacional comportan que los distintos elementos de la empresa como unidad económica (= contratos, trabajadores, derechos, activo inmobiliario, *avviamento commerciale*, etc.), pasen de unas manos a otras, en un viaje de destino incierto. El elemento laboral, los trabajadores de la empresa objeto de sucesión, pueden recibir un impacto negativo como consecuencia del acuerdo empresarial. Acuerdo en el que no participan. La externalidad negativa que se genera debe integrarse en la operación comercial de modo que pueda ser asumida por el sujeto que puede afrontarla a un coste menor. En caso contrario, la operación de sucesión de empresas puede resultar ineficiente. En efecto, los trabajadores, “terceros” en esta operación, pueden sufrir el impacto negativo de la sucesión de empresas, de modo que los empresarios pueden pactar condiciones laborales que recaen sobre los trabajadores de modo que se disminuye el coste global de la operación a costa de tales trabajadores en el fragor de la lucha entre *doves and hawks* que desencadena toda sucesión de empresas.

El trabajo de M. SABIDO RODRÍGUEZ no escatima los perfiles más afilados de la regulación jurídica de la sucesión internacional de empresas en relación con los trabajadores. Comienza el estudio con un análisis fecundo del fenómeno social que constituye la base del mismo: la sucesión de empresas y su proyección internacional (pp. 33-122). Tras ello, dos grandes grupos de cuestiones son pasadas a examen. En primer lugar, la autora pone *aufs Tapet* las cuestiones del acceso a la justicia de los tribunales por parte de los trabajadores despedidos o perjudicados por la sucesión de empresas (pp. 124-187). Ello la lleva a escudriñar, con clásica metodología, los foros específicos en materia de contrato de trabajo individual recogidos en el Reglamento 44/2001. En segundo lugar, la obra se desliza hacia los problemas de Ley aplicable a las reclamaciones laborales que pueden surgir como consecuencia de una sucesión internacional de empresas (pp. 188-245). Este segundo grupo de cuestiones conforma el verdadero *élan vital* de toda la obra y es aquí es donde realmente este trabajo alcanza sus mejores cotas. La autora somete a la Directiva 2001/23 a una crítica sin paliativos por presentar un alcance espacial limitado a las empresas en el territorio de la UE. Naturalmente, un observador externo podría preguntarse si el legislador comunitario puede y/o debe dictar normas jurídicas que pretendan regular toda sucesión de empresas aunque éstas no disponga de su sede social en el territorio de la UE. Esta actitud llevaría a un provocar un cierto imperialismo normativo comunitario que resulta, realmente, desaconsejable. Primero, porque las empresas no radicadas en la UE no podrían prever la aplicación del régimen laboral comunitario de la sucesión de empresas, lo que supondría un incremento desmesurado de costes de información legal (= aumento de los “costes conflictuales”). Y segundo, porque ello comportaría un riesgo de actitudes de

retorsión por parte de legisladores de terceros países, que podrían emplear sus legislaciones con un alcance “extraterritorial” desmesurado, lo que perjudicaría a las empresas radicadas en la UE. Pero por otra parte, y aquí radica el nudo gordiano del trabajo, la no aplicación de la normativa comunitaria que protege a los trabajadores, por el hecho de que el supuesto excede del ámbito de aplicación espacial de la normativa comunitaria, parece dejar “desprotegidos” a tales sujetos. Ello lleva a la autora a abrir un rico debate intelectual sobre la conveniencia de proyectar ciertas normas de Derecho Laboral español, como el art. 44 ET, a los contratos de trabajo regidos por un Derecho de un tercer país. Tras este escenario jurídico late, como es evidente, otro debate que la autora no escamotea: el carácter del hoy art. 8 del Reglamento Roma I de 17 junio 2008 (Ley aplicable a las obligaciones contractuales) como “norma de conflicto materialmente orientada”. Debe admitirse que, una vez más, la primera impresión es la que más engaña, que ya lo decía FEDRO (*decipit frons prima multos*). Se halla muy extendida la idea de que el precepto constituye una norma de conflicto materialmente orientada. Esta idea falsa se ha instalado en el inconsciente colectivo de ciertos estratos de la *intelligentsia* de numerosos especialistas de Derecho internacional privado porque “parece justo” que exista una norma de conflicto que proteja al trabajador, vista su posición social débil, mediante la aplicación de la Ley estatal más favorable al mismo. Sin embargo, como escribió JULIO CÉSAR, “los hombres suelen creer aquello que desean” (*Fere libenter homines id quod volunt credunt*). Pues bien, el art. 8 Reg. Roma I no es una norma de conflicto materialmente orientada (J. CARRASCOSA GONZÁLEZ, “Derecho laboral internacional”, en A.-L. CALVO CARAVACA / J. CARRASCOSA GONZÁLEZ (Directores), *Derecho internacional privado*, vol. II, 10ª ed., Comares, Granada, 2009, pp. 685-708, esp. pp. 691-694). El objetivo fundamental de este precepto es impedir que el empresario “imponga” una “elección de Ley aplicable” al trabajador en favor de un determinado Ordenamiento Jurídico estatal. Pero, aparte dicho aspecto, el art. 8 Reg. Roma I no persigue la aplicación de la Ley estatal cuyo contenido favorece en mayor medida al trabajador. Lo único que persigue este art. 8 Reg. Roma I es evitar que los empresarios impongan a los trabajadores una elección de Ley aplicable al contrato de trabajo que pudiera perjudicar los derechos de los trabajadores recogidos en las normas imperativas de la Ley del país de prestación de los servicios. Cuando el contrato de trabajo dispone de una elección de Ley en favor de una Ley estatal distinta a la Ley del país de ejecución de los servicios, el legislador presume *juris tantum* que dicha elección perjudica al trabajador porque le ha sido “impuesta” en su perjuicio. Sólo si se demuestra que la elección de Ley no comporta un perjuicio para los derechos de los que dispone el trabajador en las disposiciones imperativas de la Ley del país de prestación de los servicios, la Ley elegida se aplicará al contrato de trabajo. Y, naturalmente, si el contrato no contiene una elección de Ley, el juez está obligado a aplicar la Ley estatal que proceda según las conexiones recogidas en el art. 8 Reg. Roma I. El juez no puede imponer un *standard* de Justicia estatal distinto. Si el trabajo se realiza habitualmente en un Estado, el contrato de trabajo se regulará por la Ley del Estado en cuyo territorio se realiza habitualmente el trabajo (*Lex Loci Laboris*), sea cual fuere su contenido y sin posibilidad de aplicar cualquiera otra Ley estatal con el argumento de que esa otra Ley favorece más la posición legal del trabajador. Siempre queda abierta la puerta a un recurso al orden público internacional (art. 21 Reg. Roma I) si la normativa extranjera vulnera los principios básicos que en Derecho español fijan la

organización fundamental de la sociedad española (= para evitar externalidades negativas conflictuales que puedan dañar a dicha sociedad española). Dudas mucho mayores surgen respecto a la posibilidad de aplicar normas de policía del Estado del foro o del Estado de ejecución del contrato.

Todos estos elementos, necesarios para el análisis legal de la sucesión de empresas en los supuestos internacionales, los encontrará el lector bien escogidos, correctamente presentados y convenientemente estudiados en la obra de M. SABIDO RODRÍGUEZ. Una obra altamente recomendable para los que opinan que debe escribirse sobre Derecho vigente, sobre problemas sociales y jurídicos de actualidad que se presentan ante los tribunales de Justicia y sobre los grandes, intemporales y apasionantes debates jurídicos que suscita el Derecho internacional privado.

Javier Carrascosa González
Profesor Titular de Derecho internacional privado.
Universidad de Murcia