

STSJ Com Valenciana Social 13 abril 2010

(= contrato de trabajo celebrado en Londres y servicios a prestar en España)

Cuestiones:

1º) ¿Cuál es el lugar de prestación de los servicios en el presente caso?

2º) ¿Qué norma aplica el tribunal para concretar la Ley aplicable al supuesto?

3º) ¿Qué doctrina sigue el tribunal a la hora de precisar el Derecho aplicable para el caso de que el Derecho extranjero no fuera probado?

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO Recurren en suplicación los actores, la sentencia que ha desestimado sus demandas de despido, previa desestimación de la excepción de Incompetencia de Jurisdicción.

El recurso, se impugna por las empresas demandadas y se estructura en cuatro motivos. El primero propone, con adecuado amparo procesal, la modificación del relato probado. En concreto interesa la modificación del hecho primero para elevar los salarios de don Maximino a 35.227,08 libras, equivalentes a 38.186,93 € y el de doña Ascension a 42.001,21 libras, equivalentes a 45.540,15 €, señalando prueba documental, el doc. nº 4 apartado 4 (contrato de trabajo) y doc. nº 5 apartado 4 (traducción) de la actora y doc. nº 9 apartado 4 (contrato de trabajo) y doc. nº 10 apartado 4 (traducción), así como los documentos nº 7 a 10 de la demandada y los documentos 17 a 19 de la actora sobre la conversión a euros.

El motivo se desestima, en su petición principal, ya que los contratos de trabajo no acreditan el superior salario, debido a la falta de prueba de la percepción de las comisiones, como se explica en la fundamentación jurídica.

Sin embargo debe accederse a la petición subsidiaria que solicita que los salarios coincidan con los que se especifican en la demanda, lo que reconoció la empresa en el acto del juicio, por ser un hecho conforme, y así se mantendrán para don Plácido en la cifra de 30.000 libras netas, elevándose para doña Ascension a 34.481 libras netas, salvando el error en que incurre la sentencia al referir respecto a ésta última el equivalente a euros del salario del primero.

SEGUNDO Los tres restantes motivos se formulan por el cauce que permite la letra c) del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, denunciando la vulneración del art. 24 de la Constitución Española, al no haber entrado la sentencia en el fondo de la cuestión planteada, porque en la sentencia ante la falta de prueba del derecho extranjero no se aplica supletoriamente la

legislación española, alegando la doctrina contenida en la STS de 4 de noviembre de 2004, que ha cambiado el criterio de la aplicada en la sentencia recurrida con apoyo en la doctrina constitucional que refiere; la infracción del art. 12.6 del Código Civil y del art. 281 y 282 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, porque ha sido la demandada la que ha alegado la aplicación del derecho extranjero; y la infracción de los arts 4 y 6 del Convenio de Roma de 1980, y por indebida aplicación del art. 10.6 del Código Civil, al considerar que acierta la sentencia al estimarse competente por aplicación del Reglamento 44/2001, del Consejo de Europa de 22 de diciembre de 2000, y que sin embargo es errónea al afirmar que es de aplicación el derecho extranjero, porque el trabajo no se ha realizado habitualmente en un mismo estado, ya que la empresa tiene su sede en España, los inmuebles vendidos se sitúan en España, y en consecuencia el art. 6.2 b) del Tratado de Roma, considera aplicable la Ley del País en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, del cual salió la oferta de empleo y al cual se remite la carta de despido, o en su caso, en el que tiene vínculos más estrechos atendiendo a las circunstancias valoradas en su conjunto.

Debe analizarse en primer lugar la cuestión relativa a la competencia judicial internacional, que implica determinar si para el conocimiento de la cuestión planteada son competentes los Tribunales Españoles, para una vez contestada afirmativamente la competencia determinar cual es la Ley aplicable si la nacional o la extranjera que proceda, según las normas del derecho internacional privado (STS 29-9-98 y 17-7-98).

Los hechos probados de la sentencia, parecen contradecirse cuando afirma el segundo que la empresa Marina Dor Loger SA es una empresa con sede en el Reino Unido, ya que el hecho séptimo dice que Construcciones Castellón 2000 SAU y Marina Dor Loger tienen su domicilio en C) Moyano 8 bajo de Castellón, y el segundo fundamento jurídico señala que ha quedado probado que "Marina Dor Loger es una empresa Española (consta domicilio social en España y es conocida por numerosos procedimientos judiciales en el ámbito laboral en el presente juzgado). Dicha empresa se registró en el Reino Unido abriendo una oficina en Londres desde donde se gestionaba la compra de apartamentos en España". Por su parte dice el hecho segundo que el domicilio de los actores se fijó en Londres y que el lugar habitual de trabajo fue el de la empresa en Londres; sin embargo afirma el segundo fundamento que los actores firmaron el contrato en Londres vivían y trabajaban en Londres y viajaban a España para visitar los apartamentos con clientes y para la venta de los inmuebles.

Pues bien, en estas circunstancias, debe confirmarse la sentencia que se estima competente para el conocimiento del asunto, ya que es de aplicación el Reglamento 44/2001, del Consejo de 22-12-2000 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones en materia civil y mercantil, que ha sustituido entre los Estados miembros al Convenio de Bruselas (art. 68 y STS 12-6-2003). Dispone el Reglamento 44/2001 en su sección 5 dedicada a la "Competencia en materia de contratos individuales de trabajo" y concretamente el art. 19 que " Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados: 1) Ante los Tribunales del Estado en que estuviesen domiciliados, o 2) En otro Estado miembro: a) ante el Tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado; o b) si el trabajador

no desempeñare o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviese o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador". Por lo tanto, aunque el contrato se hubiera celebrado en Londres, se pagara el salario en libras y se cotizara en el Reino Unido (hecho cuarto), lo cierto es que la empresa esta domiciliada en España y los actores celebraron su contrato con una oficina de la empresa ubicada en Londres, y en consecuencia es posible demandar en España a la empresa para cuestionar el despido de que han sido objeto los demandantes.

TERCERO Hay que determinar cual es la Ley aplicable pues en principio hay dos ordenamientos en concurrencia el inglés y el español.

Por una parte, consta el dato de que es la empresa la que alega y no prueba la aplicación del derecho extranjero, y por otra dispone el art. 12.6 del Código Civil de aplicación supletoria según señala la Disposición Adicional Primera de la ley de Procedimiento Laboral, que los Tribunales y Autoridades aplicarán de oficio las normas de conflicto del derecho español. La persona que invoque el derecho extranjero deberá de acreditar su contenido y vigencia por los medios de prueba admitidos en la ley española. Sin embargo para su aplicación el juzgador podrá valerse de cuantos instrumentos de averiguación considere necesarios, dictando al efecto las providencias oportunas.

La STS de 20 de julio de 2007 (rec. 76/2006) señala: ". En principio, la selección de la norma puede ajustarse a dos sistemas, el convencional europeo contenido en el Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales, norma universal de conflicto en la medida en que su artículo 2 establece que "la Ley designada por el presente Convenio se aplicará incluso si tal ley es la de un Estado no contratante", y el sistema interno integrado por el artículo 10.6 del Código Civil y el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores. El sistema europeo tiene preferencia aplicativa y a él ha de estarse. Este sistema parte del principio de elección de la ley aplicable por las partes con ciertas limitaciones en función de la garantía de la aplicación de las disposiciones imperativas (artículo 3). Pero en el presente caso no ha habido elección y juegan los criterios alternativos del artículo 6.2 del Convenio - la ley del país donde se realiza habitualmente el trabajo, aunque con carácter temporal el trabajador haya sido enviado a otro país, y, subsidiariamente, si no hay lugar habitual de la prestación de trabajo, la ley del lugar donde se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador, a no ser que exista vínculo más estrecho con otro país-. Pero hay que indicar, como también señala la sentencia recurrida, que en este caso el Derecho español se aplicaría también en esta segunda hipótesis, pues esta Sala en su sentencia de 4 de diciembre de 2004, acordada por el Pleno, ha rectificado su doctrina anterior sobre los efectos de la falta de prueba del Derecho extranjero para adaptarla a la doctrina del Tribunal Constitucional. Esa falta de prueba ya no determina la desestimación de la demanda por no haberse probado las normas que fundamentan la pretensión por quien tenía la carga de hacerlo, sino que, conforme a la doctrina del Tribunal Constitucional, la falta de prueba del Derecho extranjero lleva a la aplicación del Derecho interno. La Sala acata esta doctrina, aunque no la comparte, y, por otra parte, dada la situación a que se ha hecho referencia, no procede examinar la sugerencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre el posible planteamiento de una cuestión prejudicial por la eventual oposición entre el criterio de aplicación del Derecho

nacional por falta de prueba del Derecho extranjero y la regulación del Convenio de Roma."

En el supuesto enjuiciado, el derecho español es el aplicable, ya porque los actores aunque vivían y trabajaban en Londres viajaban a España para visitar los apartamentos con los clientes y para la venta de los inmuebles, que se encuentran en España, así como la empresa principal o matriz de la que el Reino Unido es una mera sucursal (fundamento de derecho tercero), ya porque al no acreditar la empresa el derecho extranjero que considera de aplicación, la tutela judicial efectiva impone aplicar la norma nacional (STS de 4 de noviembre de 2004 -rec. 2652/2003- que expresamente cambia el criterio mantenido en la STS de 22 de mayo de 2001 -rec.2507/2000 -).

CUARTO Llegados a este punto, visto el contenido de las cartas de despido a que se refiere el hecho tercero, es claro que procede estimar la demanda en su petición principal que solicita la nulidad de los despidos, ya que se trata de cartas inconcretas al no determinar las causas, que de acuerdo con la legislación española, fundamentan la media extintiva, no hay referencia a causa económica, técnica, organizativa o productiva, ni los concretos datos en los que se apoya, tampoco se pone a disposición de los demandantes la indemnización de 20 días por año de servicio a que tienen derecho, lo que de conformidad con lo establecido en los arts 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores , imponen declarar la nulidad de los despidos y no la improcedencia como fundamenta la sentencia que procedería si fuera de aplicación el derecho nacional.

En consecuencia se estimará el recurso y la demanda, con la revocación parcial de la sentencia, sin más que señalar la doctrina contenida en las STS (Sala 1ª de 17-10-2002 y 15-6-2005 -rec. 4802/1998-), que determinan que el momento de la conversión a euros de las libras en que se les abona el salario a los demandantes es el del pago.

FALLO

Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por don Maximino y doña Ascension contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de los de Castellón de fecha 19 de noviembre de 2009 ; y, en consecuencia revocamos parcialmente la sentencia recurrida y estimamos la demanda de los recurrentes contra Marina Dor Loger SA y Construcciones Castellón 2000 SAU, y declaramos nulo el despido del que han sido objeto de fecha 12 de junio de 2009, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por esta declaración y a Marina Dor Loger SA a readmitir a los actores en sus precedentes puestos de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir desde el despido hasta que la readmisión tenga lugar a razón del salario día que para cada uno se relaciona, con la responsabilidad solidaria de la empresa Construcciones Castellón 2000 SAU, confirmándola en el resto.

- - - -