

LA DETERMINACIÓN DE LA JURISDICCIÓN APLICABLE EN LOS CONTRATOS TRANSNACIONALES A DISTANCIA EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA

The Determination of the Applicable Jurisdiction in Transnational Remote Work Contracts within the European Union

Camilla Martins dos Santos Benevides¹

Universidad La Sapienza de Roma

DOI: <https://doi.org/10.62140/CMSB322025>

Índice: 1. Introducción. – 2. Normas jurisdiccionales para los contratos de trabajo transfronterizos en la UE. – 3. La intersección del “lugar habitual de trabajo” y las definiciones jurisdiccionales – 4. Aplicación del foro de residencia de los trabajadores: análisis del caso C-383/95. – 5. Conclusión. – Bibliografía.

Resumo: La globalización y la digitalización del trabajo han generado nuevas complejidades jurídicas en los contratos laborales transfronterizos, especialmente en el contexto del trabajo remoto. Este estudio analiza las normas jurisdiccionales relevantes para los contratos de trabajo a distancia en la Unión Europea, con un enfoque en los Reglamentos Roma I y Bruselas I-bis. A través de una revisión detallada de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se subraya la importancia de la protección de los trabajadores, al considerar que el "lugar habitual de trabajo" debe interpretarse de manera flexible en el contexto del trabajo remoto, favoreciendo la residencia del empleado como el foro competente. El análisis se fundamenta en la necesidad de adaptar los marcos normativos existentes para abordar las particularidades del empleo digital, donde las fronteras geográficas se desdibujan. La revisión de la sentencia del TJUE en el caso Petrus Wilhelmus Rutten

¹ Doctorado en Autonomía Privada, Empresa, Trabajo y Protección de Derechos en la Perspectiva Europea e Internacional con mención Doctor Europaeus por la Universidad La Sapienza de Roma. Doctora en Derecho por la Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC - Brasil). Maestría en Derechos Humanos y Políticas Públicas por la Pontificia Universidad Católica de Paraná (2017-2018). Especialista en Derecho del Trabajo por la Pontificia Universidad Católica de Paraná (2012-2013). Profesora invitada en Estudios de Posgrado en Derecho del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Paraná desde 2022. Coordinadora del área científica “Derecho del Trabajo y Seguridad Social” del Instituto Iberoamericano de Estudios Jurídicos - IBEROJUR - Porto, Portugal (desde 2024). Abogada inscrita en el Colegio de Abogados de Brasil desde 2012 (OAB/PR 61.218). Abogada inscrita en el Colegio de Abogados de Portugal desde 2020 (OP 63217L). Correo electrónico: camilla.benevides@uniroma1.it

reafirma este enfoque, destacando la importancia de un acceso justo y accesible a la justicia para los trabajadores. Este estudio concluye que las regulaciones europeas deben revisarse para garantizar que los trabajadores remotos tengan acceso a tribunales en su lugar de residencia, lo que fortalecería su protección y garantizaría una mayor equidad en las relaciones laborales transnacionales.

Palabras clave: Jurisdicción laboral; Reglamento Bruselas I-bis; Trabajo remoto transnacional.

Abstract: The globalization and digitalization of work have created new legal complexities in cross-border employment contracts, especially in the context of remote work. This study analyzes the jurisdictional rules applicable to remote work contracts in the European Union, focusing on the Rome I and Brussels I-bis Regulations. Through a detailed review of the case law of the Court of Justice of the European Union (CJEU), the study highlights the importance of worker protection, emphasizing that the "habitual place of work" should be interpreted flexibly in the context of remote work, favoring the employee's residence as the competent forum. The analysis underscores the need to adapt existing regulatory frameworks to address the specificities of digital employment, where geographical boundaries are often blurred. A review of the CJEU judgment in the Petrus Wilhelmus Rutten case reaffirms this approach, emphasizing the significance of fair and accessible access to justice for workers. This study concludes that European regulations should be revised to ensure remote workers have access to courts in their place of residence, strengthening their protection and ensuring greater fairness in transnational employment relations.

Keywords: Employment jurisdiction; Brussels I-bis Regulation; Transnational remote work.

1. Introducción

La globalización y el consiguiente aumento de la movilidad laboral han puesto de manifiesto diversas cuestiones relacionadas con los contratos laborales internacionales. Estas cuestiones son particularmente relevantes en la era digital actual, donde el trabajo remoto y la contratación virtual se han vuelto cada vez más comunes. A medida que las empresas y los empleados navegan por este nuevo panorama, resulta crucial abordar las complejidades legales derivadas de las relaciones laborales transfronterizas. En este contexto, es fundamental comprender los instrumentos jurídicos que determinan tanto la legislación aplicable como la jurisdicción competente para resolver las controversias derivadas de estos contratos.

Este estudio examinará las normas de competencia relativas a un contrato de trabajo individual de un empleado subordinado que trabaja a distancia. Contratado virtualmente, el empleado realiza todas sus funciones en línea. Ante un escenario en el que el trabajador reside en un país miembro de la Unión Europea y presta servicios para una empresa ubicada en otro país del bloque, surge la cuestión de qué foro sería competente para resolver posibles

conflictos.

La elección de este tema se justifica por el creciente número de trabajadores europeos que realizan sus funciones a distancia. Con los avances tecnológicos y los cambios en la cultura laboral, cada vez más empleados desempeñan sus labores desde casa u otros lugares remotos, a menudo para empresas con sede en diferentes países. Este cambio ha hecho imperativo explorar y aclarar los marcos legales que rigen estos acuerdos laborales, con el objetivo de garantizar un trato justo y coherente para todas las partes involucradas.

En cuanto a los aspectos metodológicos, este estudio se llevará a cabo utilizando una metodología lógico-deductiva. Incluirá una revisión bibliográfica y un análisis de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, empleando criterios cualitativos.

2. Normas jurisdiccionales para los contratos de trabajo transfronterizos en la UE

En la Unión Europea, dos reglamentos, en particular, ocupan un lugar destacado en el debate sobre las leyes nacionales y la competencia en los contratos internacionales: el Reglamento Roma I y el Reglamento Bruselas I-bis.

El Reglamento Roma I² se centra en definir qué legislación debe aplicarse a los contratos de trabajo internacionales, mientras que el Reglamento Bruselas I-bis³ se enfoca en determinar qué jurisdicción (tribunal) es competente para resolver cualquier disputa que surja de dichos contratos. Ambas regulaciones reflejan los esfuerzos de la Unión Europea por armonizar y aclarar las reglas relacionadas con los contratos internacionales, facilitando así el comercio y la movilidad laboral dentro del bloque.

El Reglamento Bruselas I-bis establece directrices estrictas en cuanto a la determinación del tribunal competente en los conflictos laborales. Este reglamento garantiza a las partes involucradas una autonomía limitada para apartarse de estas reglas. Las partes pueden formalizar un acuerdo sobre la definición del foro solo en dos contextos particulares: a) después de surgido el conflicto⁴ o b) si el acuerdo permite al trabajador recurrir a autoridades judiciales distintas de aquellas a las que podría acudir según la propia regulación⁵. Por lo tanto, es imperativo que todas y cada una de las cláusulas adoptadas tengan como objetivo ampliar las alternativas legales disponibles para el empleado.

² Reglamento (CE) n° 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I)

³ Reglamento (UE) n° 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. (Bruselas I-bis)

⁴ Artículo 23°, “a”, Reglamento (UE) n.º 1215/2012.

⁵ Artículo 23°, “b”, Reglamento (UE) n.º 1215/2012.

El motivo de estas limitaciones es proteger al trabajador como parte más vulnerable⁶, asegurando que no se restrinja la elección que ofrece la norma al trabajador respecto de las autoridades judiciales ante las cuales puede demandar al empleador, e impidiendo que el empleador imponga limitaciones a los derechos del trabajador.

De acuerdo con este enfoque tutelar, la norma establece una diferenciación entre las iniciativas legales propuestas por el trabajador y las iniciadas por el empleador. Cuando se trata de acciones interpuestas por el empresario contra el trabajador, un trabajador que tiene su domicilio en un Estado miembro de la Unión Europea solo puede ser demandado ante el tribunal del Estado miembro en el que tiene su domicilio.⁷

En el caso de demandas interpuestas por el trabajador contra el empleador, este podrá ser demandado por el trabajador en los siguientes lugares:

- a) en el lugar de domicilio del empleador (o de una sucursal)⁸;
- b) en el lugar donde el trabajador realiza habitualmente sus actividades⁹; o
- c) si el trabajador no desarrolla regularmente sus actividades en un solo país, en el lugar donde se encuentre o estuviera situada la sede del empleador donde fue contratado¹⁰.

En cuanto a la definición de “domicilio del empleador”¹¹, que debe ser una empresa u otra persona jurídica, el Reglamento Bruselas I-bis establece que el empleador tiene su domicilio definido en el lugar donde esté ubicado:

- a) su sede estatutaria;
- b) su administración central; o
- c) su lugar principal de negocios.

Se considera que una empresa está domiciliada en la UE incluso cuando solo se cumple uno de estos criterios. Si no está domiciliada en un Estado miembro, pero tiene “una sucursal, una agencia o cualquier otro establecimiento” en un Estado miembro, se considerará que el empresario, para los litigios relativos a su funcionamiento, está domiciliado en el territorio de este último Estado, de conformidad con el artículo 20, apartado 2, del Reglamento Bruselas I-bis¹².

⁶ En este contexto, el “Considerando 18” del Reglamento Bruselas I-bis establece: En lo que atañe a los contratos de seguro, los contratos celebrados por los consumidores o los contratos de trabajo, debe protegerse a la parte más débil mediante normas de competencia más favorables a sus intereses de lo que disponen las normas generales.

⁷ Artículo 22º, “b”, Reglamento (UE) n.º 1215/2012.

⁸ Artículo 21º, “a”, Reglamento (UE) n.º 1215/2012.

⁹ Artículo 21º, “b”, I, Reglamento (UE) n.º 1215/2012.

¹⁰ Artículo 21º, “b”, II, Reglamento (UE) n.º 1215/2012.

¹¹ Artículo 63º, “a”, Reglamento (UE) n.º 1215/2012

¹² Sobre este pertinente tema cabe mencionar la decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-154/11, Mahamdia, sobre el Reglamento Bruselas I-bis. Se trataba de un litigio sobre un contrato de

Los parámetros de análisis relativos al domicilio de las partes (demandante y demandada) se establecen en el artículo 62 del Reglamento Bruselas I-bis. Para determinar si una parte tiene su domicilio en el Estado miembro cuyos tribunales conocerán del asunto, el juez utiliza la legislación interna de ese Estado. Si la parte no está domiciliada en el Estado miembro donde se presentó el asunto, el juez, para determinar si está domiciliada en otro Estado miembro, consultará la legislación de ese otro Estado miembro.

Como se desprende de los párrafos anteriores, el criterio del “lugar habitual de trabajo” surge como el parámetro para determinar la competencia territorial en la interposición de acciones laborales por parte de los trabajadores contra sus empleadores, cuando se trata de un contrato de trabajo con efectos multilocales.

El antecedente directo de esta norma se encuentra en la sentencia del TJUE de 26 de mayo de 1982, en el caso *Ivenel*, en la que se estableció que los contratos individuales de trabajo, “como contratos con una determinada problemática relacionada tanto con su trascendencia social como con las obligaciones involucradas en ellos, requieren de una solución diferente que tenga en cuenta sus características particulares”¹³. En este sentido, se señala que, tratándose de un contrato de trabajo, “la ley a aplicar, por lo general, involucra normas que protegen al trabajador, debiendo observarse la ley del lugar donde se realiza el trabajo, que constituye la ejecución característica del contrato”¹⁴.

El punto clave a considerar es que esta interpretación se origina en el modelo clásico de empleo, en el que los empleados desempeñaban sus funciones físicamente en las instalaciones del empleador. Sin embargo, con el cambio de paradigma provocado por la revolución digital, determinar el lugar de trabajo en contratos ejecutados íntegramente en línea se vuelve algo más complejo. Esta complejidad será explorada en las siguientes secciones.

3. La intersección del “lugar habitual de trabajo” y las definiciones jurisdiccionales

Como se mencionó anteriormente, el concepto de “lugar habitual de trabajo” surge

trabajo celebrado por la embajada de Argelia en nombre del Estado de emisión. El Tribunal dictaminó que la embajada de Argelia, ubicada en Alemania, se considera domiciliada en Alemania a los efectos de una denuncia presentada por un empleado de la embajada de Argelia en Berlín. Esta decisión subraya la aplicación del Reglamento Bruselas I-bis a la hora de determinar la competencia en conflictos laborales que involucren a misiones diplomáticas dentro de la UE. *UNIÓN EUROPEA. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asunto C-154/11. Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 19 de julio de 2012. Ahmed Mahamdia contra República Democrática y Popular de Argelia.*

¹³ MAGNUS, Ulrico; MANKOWSKI, Peter. Brussels I Regulation: European Commentaries on Private International Law. Munique: European Law Publishers, 2007

¹⁴ Sentencia C-133/81, apartado 19. *UNIÓN EUROPEA. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asunto C-133/81. Sentencia del Tribunal de Justicia de 26 de mayo de 1982. Roger Ivenel c. Helmut Schwab.*

como criterio para determinar la competencia territorial. Este criterio se adoptó para alcanzar simultáneamente dos objetivos importantes: salvaguardar los derechos de los trabajadores y defender el principio de **de proximidad territorial**^{15, 16}.

Sin embargo, es importante destacar que el TJUE muestra una importante preocupación a la hora de interpretar la norma, con una protección robusta para la parte socialmente más vulnerable, en este caso, el trabajador. Esta perspectiva reconoce que los tribunales ubicados donde se prestan los servicios tienen una conexión más estrecha con la dinámica del empleo, lo que facilita que los trabajadores busquen remedios judiciales precisos y contextualmente relevantes. Además, considerando aspectos prácticos como los costos y la facilidad para presentar una demanda, el lugar donde el empleado desempeñó sus funciones (a menudo su lugar de residencia) surge como el más favorable y justo para resolver disputas.¹⁷

A pesar de ello, este modelo tradicional no se alinea plenamente con las disposiciones laborales contemporáneas. Tras la pandemia de COVID-19, un número significativo de trabajadores europeos ahora trabajan de forma totalmente remota, y a menudo participan en relaciones laborales transnacionales.

En tales casos, los empleados pueden tener su sede en un Estado miembro de la UE mientras desempeñan sus funciones en línea para empleadores ubicados en diferentes países dentro de la Unión Europea. Esta dinámica laboral en evolución introduce complejidades significativas a la hora de determinar el "lugar habitual de trabajo", un criterio tradicionalmente asociado con los lugares físicos de trabajo. A diferencia del empleo convencional, donde el lugar de trabajo es un lugar fijo y tangible, el trabajo remoto a menudo desdibuja los límites geográficos, lo que dificulta determinar dónde se centra principalmente la relación laboral.

¹⁵ D 'après le principe de proximité, un rapport de droit est régi par la loi du pays avec lequel il présente les liens les plus étroits". LAGARDE, Paul. Le principe de proximité dans le droit international privé contemporain: cours général de droit international privé. Collected Courses of the Hague Academy of International Law, n. 196, pp. 25-237, 1986, p. 29.

¹⁶ En la formulación general de la teoría de la sede jurídica, cuya validez se extiende a varios ámbitos y metodologías del derecho internacional privado clásico, Savigny observa que la ley más apropiada para cada relación jurídica se determina por la ubicación de su sede, de acuerdo con un sistema jurídico dado. La ley que debe regir la relación jurídica es la que más se acerque a su naturaleza, ya sea ley nacional o ley extranjera. Toda relación jurídica está, en esencia, ligada a un lugar determinado; tal relación jurídica ocupa un lugar en el "plano espacial". En algún momento tendrá predominantemente efectos de radiación. Es precisamente este lugar en el espacio, que está vinculado a la relación jurídica, temporal o permanentemente, el que se llama 'sede' de la relación jurídica". BASSO, Maristela. Curso de Direito Internacional privado. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2020. E-book, ítem 5.1 (traducción del autor)

¹⁷ Esta preocupación se aborda explícitamente en el siguiente extracto de la decisión: "La protección adecuada de este tipo se garantiza mejor si los conflictos relacionados con un contrato de trabajo son competencia de los tribunales del lugar donde el trabajador cumple sus obligaciones para con su empleador. es el lugar donde el trabajador le resulta menos costoso iniciar o defenderse de un proceso judicial." Sentencia C-125/92, apartado 19. UNIÓN EUROPEA. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asunto C-125/92. Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de julio de 1993. Mulox IBC Ltd c. Hendrick Geels.

En su minucioso análisis, Draetta¹⁸ destaca una peculiaridad intrigante de los marcos normativos tradicionales: cuando estas normas se basan en un “lugar” específico o se refieren a él, claramente no están en armonía con la naturaleza intrínsecamente deslocalizada de Internet. Este contexto sugiere que los supuestos convencionales sobre la territorialidad pueden no ser plenamente aplicables o apropiados al entorno digital, donde las fronteras físicas a menudo desaparecen.

Si no es posible identificar el lugar habitual de trabajo, o si el trabajador no desempeña regularmente sus funciones en un solo país –como parece ser el caso de los trabajadores remotos–, según lo establecido en el artículo 21(b)(ii), la acción legal debe iniciarse en la sede de la empresa. Sin embargo, es posible que este estándar no se ajuste completamente a las realidades del empleo digital.

Para los trabajadores remotos, la sede de la empresa podría estar situada en un país diferente al de residencia del empleado. Hacer cumplir esta norma podría requerir que los empleados viajen a la ubicación del empleador para iniciar procedimientos legales, lo que implica importantes cargas logísticas y financieras.

La necesidad de incurrir en gastos de viaje y potencialmente asumir costos legales en una jurisdicción extranjera podría efectivamente poner en desventaja a los trabajadores remotos, complicando su capacidad de buscar justicia y proteger sus derechos.

A pesar de los avances en los procesos legales¹⁹, como las presentaciones electrónicas y las audiencias virtuales, exigir a los trabajadores que busquen representación legal en un país distinto de su país de origen presenta desafíos importantes. Estas dificultades van más allá de las cuestiones geográficas e incluyen posibles barreras lingüísticas y diferencias culturales. Este enfoque no aborda adecuadamente la naturaleza social de los conflictos laborales ni protege suficientemente a la parte más vulnerable: el trabajador.

Como enfatiza Giuseppe Santoro-Passarelli, un obstáculo principal en el contexto contemporáneo es la falta de una regulación sólida y adaptada a las relaciones emergentes²⁰. Ante este panorama, es imperativo que el legislador europeo intervenga rápidamente, con el objetivo de revisar y adaptar las disposiciones contenidas en el Reglamento Bruselas I-bis.

¹⁸ DRAETTA, Ugo. *Internet et commerce électronique en droit international des affaires*. Bruxelles: Bruylant, 2003, p. 200.

¹⁹ La Comisión Europea ha lanzado una nueva iniciativa destinada a modernizar la cooperación judicial transfronteriza de la UE a través de la digitalización. El objetivo principal de esta iniciativa es hacer uso de nuevas herramientas digitales para la comunicación electrónica en procedimientos judiciales transfronterizos”. EUROPEAN COMMISSION. *Digitalisation of cross-border judicial cooperation*. Bruselas: European Commission, 2021. Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/digitalisation-justice/digitalisation-cross-border-judicial-cooperation_en. Accessed on: 17 Aug. 2023

²⁰ SANTORO PASSARELLI, Giuseppe. *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders e la proposta di direttiva*. In: VEIGA, Fábio da Silva; BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. (coord.). *Lavori atipici ed economia digitale: prospettiva luso-italo-brasiliana*. Matosinhos: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos: Università di Roma La Sapienza, 2023.

Tal revisión debe considerar los principios fundamentales que guiaron la concepción de la citada normativa, con especial énfasis en la vulnerabilidad inherente de los trabajadores. Es vital reconocer y adaptarse a la realidad emergente de los trabajadores transnacionales remotos, permitiéndoles, ante conflictos laborales, recurrir al poder judicial en su lugar de residencia oficial, en lugar de verse obligados a hacerlo en la sede del empleador. Un cambio así no sólo se alinea con los ideales de justicia y equidad, sino que también reafirma el compromiso de la legislación europea de proteger a sus ciudadanos, sin importar los desafíos de la era digital actual.²¹

El autor aboga por una jurisdicción basada en la residencia oficial del empleado en lugar de la ubicación física desde donde se conectan a Internet. Esta postura reconoce la naturaleza inherentemente deslocalizada del trabajo digital. En una era de empleo remoto y digital, los empleados pueden trabajar desde cualquier Estado miembro, lo que teóricamente podría permitirles elegir la jurisdicción que rige su contrato de trabajo. Por lo tanto, es imperativo que las regulaciones reflejen esta realidad para garantizar la equidad y la previsibilidad en las relaciones laborales transnacionales.

4. Aplicación del foro de residencia de los trabajadores: análisis del caso C-383/95.

La evolución tecnológica y la globalización han transformado significativamente las relaciones laborales, provocando el aumento de los contratos internacionales de trabajo a distancia. En este contexto, se argumenta que la jurisdicción de residencia del empleado es el foro más apropiado para resolver posibles conflictos laborales.

Este enfoque prioriza el principio de protección de los trabajadores²², piedra angular del Derecho del Trabajo, al reconocer al trabajador como la parte más vulnerable en la relación laboral. Asignar jurisdicción a la residencia del empleado garantiza un acceso a la justicia más accesible y menos costoso, reduciendo las barreras geográficas, lingüísticas y culturales.²³

²¹ Principle 5 of the European Pillar of Social Rights states that “regardless of the type and duration of the employment relationship, workers have the right to fair and equitable treatment in terms of working conditions” and “access to social protection. Available at: EUROPEAN UNION. European Pillar of Social Rights. Luxembourg: European Union, [n.d.]. Available at: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf. Accessed on: 25 May 2023

²² En este sentido, el Considerando 18 del Reglamento Bruselas I-bis establece: En lo que atañe a los contratos de seguro, los contratos celebrados por los consumidores o los contratos de trabajo, debe protegerse a la parte más débil mediante normas de competencia más favorables a sus intereses de lo que disponen las normas generales.

²³ Para una comprensión integral, se puede encontrar más información y detalles en el libro de este autor: Benevides, CMS (2024). *Transnational Remote Work in the European Union*. Porto: Iberojur Science Press, 205 pages. ISBN: 978-989-35571-8-1

Esta interpretación se alinea con la sentencia del TJUE en el caso *Petrus Wilhelmus Rutten* (C-383/95)²⁴, donde el domicilio del trabajador se consideró la jurisdicción adecuada, a pesar de que sus funciones abarcaban varios países.

En el presente caso, el trabajador, P. Rutten, tenía su domicilio en Hengelo (Países Bajos) y estaba contratado por Cross Medical Ltd, sociedad de derecho inglés con sede en Londres²⁵. En la demanda judicial, era un hecho indiscutible que el Sr. P. Rutten desempeñaba sus funciones no solo en los Países Bajos, sino también, durante aproximadamente un tercio de su tiempo de trabajo, en el Reino Unido, Bélgica, Alemania y los Estados Unidos de América. Cuando no se encontraba en viajes de negocios internacionales a los países antes mencionados, el Sr. P. Rutten desarrollaba sus actividades desde una oficina en su residencia de Hengelo, a donde regresaba después de cada viaje profesional.²⁶

El TJUE enfatizó la necesidad de proteger a la parte socialmente vulnerable al interpretar el "lugar donde el trabajador realiza habitualmente su trabajo" como el lugar con una conexión sustancial y significativa con el conflicto laboral²⁷. Para Rutten, esta era su oficina central en los Países Bajos, donde organizaba su trabajo y regresaba después de viajes de negocios.²⁸

La decisión del TJUE subraya que la interpretación sobre el foro debe priorizar la protección del trabajador, alineándose con el objetivo del Convenio de Bruselas de salvaguardar a la parte socialmente vulnerable. El fallo destaca la importancia de proporcionar un foro judicial que sea accesible y rentable para los trabajadores, garantizando su derecho a un juicio justo.

Históricamente, el concepto de acceso a la justicia ha evolucionado desde un derecho estricto a iniciar procedimientos judiciales hasta un reconocimiento del papel del Estado en la garantía activa de este derecho. A medida que las sociedades se alejaron del liberalismo clásico, la atención se centró en reconocer las responsabilidades sociales y garantizar la implementación práctica de los derechos fundamentales, incluido el acceso a la justicia. Esta evolución enfatiza la necesidad de una "igualdad de armas" en las disputas legales, asegurando que los resultados estén determinados por méritos legales y no por diferencias superfluas.²⁹

²⁴ En este contexto, es importante señalar que el TJUE ha jugado un papel fundamental en el desarrollo de los derechos sociales y laborales. Como aclaran los profesores Adalberto Perulli y Vania Brino, que ofrecen ejemplos en su libro, las decisiones del TJUE han contribuido a la armonización de diversos aspectos del derecho laboral dentro de la Unión Europea. Sobre el tema: PERULLI, Adalberto; BRINO, Vania. *Manuale di diritto Internazionale del lavoro*. Torino, 2015.

²⁵ Sentencia C-383/95, apartado 2. UNIÓN EUROPEA. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asunto C-383/95. Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 9 de enero de 1997. *Petrus Wilhelmus Rutten c. Cruz Médica Ltd*.

²⁶ Sentencia C-383/95, apartado 5.

²⁷ Sentencia C-383/95, apartado 24.

²⁸ Sentencia C-383/95, apartado 27.

²⁹ CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryan. *Acceso a la justicia*. Traducción de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 13. (traducido por el autor)

Dado el desequilibrio de poder entre empleados y empleadores, el poder judicial actúa como un defensor crucial de los derechos de los trabajadores, siendo el acceso a la justicia una salvaguardia vital. En el contexto del trabajo transnacional a distancia, la residencia del empleado debe considerarse el lugar habitual de trabajo para maximizar la protección y minimizar los obstáculos, garantizando la proximidad y el entendimiento en materia jurídica.

5. Conclusión

El panorama cambiante del trabajo remoto internacional requiere una reevaluación de los marcos legales existentes que rigen las relaciones laborales transfronterizas. A medida que la globalización y los avances tecnológicos permiten que más trabajadores realicen sus tareas desde diversos lugares, se vuelve imperativo abordar las complejidades de la jurisdicción y la legislación aplicable.

Este estudio ha resaltado la necesidad crítica de priorizar la protección de los trabajadores en el contexto del empleo remoto, alineándose con los principios consagrados en el Reglamento Bruselas I-bis y el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

El marco regulatorio de la Unión Europea, aunque sólido, debe adaptarse a las realidades de los acuerdos laborales contemporáneos. Aunque aún no se dispone de una revisión jurídica exhaustiva, la decisión del TJUE en el caso *Petrus Wilhelmus Rutten* subraya un enfoque interpretativo importante y pone de manifiesto la necesidad de normas jurisdiccionales que mejoren el acceso de los trabajadores a la justicia. Al interpretar el "lugar habitual de trabajo" como la residencia del empleado, el tribunal reconoció la necesidad de proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral. Esta interpretación del Reglamento de Bruselas ilustra un enfoque eficaz para salvaguardar los derechos de los trabajadores en los marcos legales actuales.

La interpretación que exige que se inicien acciones legales en la sede del empleador no aborda adecuadamente las cargas logísticas y financieras que enfrentan los trabajadores remotos. En una era en la que el empleo digital desdibuja las fronteras geográficas, es esencial proporcionar un foro judicial que minimice estos obstáculos y garantice un trato justo a los empleados.

En conclusión, para abordar eficazmente los desafíos que plantea el trabajo remoto transnacional, es crucial que los legisladores europeos revisen y adapten las regulaciones existentes. Reconociendo la vulnerabilidad inherente de los trabajadores y la naturaleza deslocalizada del empleo digital, en las determinaciones jurisdiccionales debe priorizarse el foro de residencia del empleado. Este enfoque no sólo se alinea con los ideales de justicia y equidad, sino que también reafirma el compromiso de la legislación europea de proteger a sus ciudadanos en la era digital.

Bibliografia

BASSO, M. (2020), Curso de Direito Internacional Privado. 6. ed. São Paulo: Atlas. E-book.

BENEVIDES, C. M. S. (2024), Transnational Remote Work in the European Union. Porto: IberoJur Science Press, 205 pages.

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. (1988). Acesso à Justiça. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris.

DRAETTA, U. (2003). Internet et commerce électronique en droit international des affaires. Bruxelles: Bruylant.

EUROPEAN COMMISSION. (2021), Digitalisation of Cross-Border Judicial Cooperation. Brussels: European Commission. Available at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/digitalisation-justice/digitalisation-cross-border-judicial-cooperation_en. Accessed on: 17 Aug. 2023.

EUROPEAN UNION. Court of Justice of the European Union. Case C-125/92. Judgment of the Court of 13 July 1993. Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels..

EUROPEAN UNION. Court of Justice of the European Union. Case C-133/81. Judgment of the Court of 26 May 1982. Roger Ivenel v. Helmut Schwab.

EUROPEAN UNION. Court of Justice of the European Union. Case C-154/11. Judgment of the Court of Justice (Grand Chamber) of 19 July 2012. Ahmed Mahamdia v. Algerian Democratic and Popular Republic.

EUROPEAN UNION. Court of Justice of the European Union. Case C-383/95. Judgment

of the Court (Sixth Chamber) of 9 January 1997. *Petrus Wilhelmus Rutten v. Cross Medical Ltd.*

EUROPEAN UNION. European Pillar of Social Rights. Luxembourg: European Union, [n.d.]. Available at: https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pt.pdf. Accessed on: 25 May 2023.

EUROPEAN UNION. Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the Law Applicable to Contractual Obligations (Rome I).

EUROPEAN UNION. Regulation (EU) No 1215/2012 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2012 on Jurisdiction and the Recognition and Enforcement of Judgments in Civil and Commercial Matters (Brussels I-bis).

LAGARDE, P. (1986), *Le Principe de Proximité dans le Droit International Privé Contemporain: Cours Général de Droit International Privé*. Collected Courses of the Hague Academy of International Law, n. 196, pp. 25-237.

MAGNUS, U.; MANKOWSKI, P. (2007), *Brussels I Regulation: European Commentaries on Private International Law*. Munich: European Law Publishers.

PERULLI, A.; BRINO, V. (2015), *Manuale di diritto Internazionale del lavoro*. Torino: Giappichelli.

SANTORO-PASSARELLI, G. (2023), *Dignità del lavoratore e libertà di iniziativa economica, rivoluzione industriale 4.0 e la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro dei riders e la proposta di direttiva*. In: VEIGA, Fábio da Silva; BENEVIDES, Camilla Martins dos Santos. (coord.). *Lavori atipici ed economia digitale: prospettiva luso-italo-brasiliana*. Matosinhos: Instituto Iberoamericano de Estudos Jurídicos: Università di Roma La Sapienza.