

SEMINARIO INICIACIÓN DE LA GESTIÓN INTERNACIONAL DE PERSONAS

ASPECTOS PRÁCTICOS LABORALES APLICABLES A
MOVIMIENTOS Y TRABAJO INTERNACIONAL FUERA DE
ESPAÑA



Álvaro Fernández Sánchez del Corral
Senior Associate

CUATRECASAS



SUMARIO

- 1) Introducción y consideraciones previas**
- 2) Alternativas contractuales para articular la expatriación**
- 3) Jurisdicción competente**
- 4) Ley aplicable**
- 5) Teletrabajo Internacional**
- 6) Casos prácticos**
- 7) Dudas y preguntas**



Introducción. Consideraciones previas

Traslado vs desplazamiento

El art. 40 ET **no distingue** entre desplazamiento y traslado **dentro o fuera del país.**

Trasnochado, incompleto y localista.

Habilita a **la empresa** para que imponga de forma **unilateral** a un trabajador su desplazamiento a otro lugar de residencia.



TRASLADO

- Duración: +12m en 3 años
- Causas ETOP
- Preaviso: 30 días
- Gastos propios + familiares

DESPLAZAMIENTO

- Duración: -12m en 3 años
- Causas ETOP o referidas a la actividad empresarial
- Preaviso: antelación suficiente (no – 5días)
- Gastos de viaje y dietas



Introducción. Consideraciones previas

Ejecutividad de la decisión empresarial

La decisión empresarial es una **medida ejecutiva** aun cuando el trabajador se muestre disconforme:

- > 1º ACATAR.
- > 2º IMPUGNAR.

¿Puede el trabajador optar por la **extinción indemnizada** de su contrato?



TRASLADO

- Extinción indemnizada: 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades

DESPLAZAMIENTO

- N/A

Introducción. Consideraciones previas

Alcance geográfico



¿Cabe la movilidad geográfica internacional forzosa?

Existen argumentos para defender que **no existe limitación geográfica**. STS (Social) 1 de julio de 1986 y 16 de junio de 1987.

Doctrina judicial: sí en materia de desplazamiento (menos de 12 meses en un periodo de 3 años); no hay pronunciamientos claros en materia de traslado.

Aspectos clave a tener en cuenta: duración y existencia de centros de trabajo o necesidades empresariales en lugar de destino.

REGLA GENERAL: Autonomía de la voluntad

- > Opción más frecuente en la práctica.
- > Comporta una escasa judicialización del conflicto.

Introducción. Consideraciones previas

Trabajador expatriado vs. Trabajador desplazado

Trabajador Expatriado: No definición legal

Trabajador que **voluntariamente** y con **carácter temporal** acepta un destino en el extranjero.

Trabajador Desplazado:

Art. 2 Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios: *“todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente”*

Art. 2 Ley 45/1999, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (traspone Directiva 96/71 CE): *“(…) el trabajador, cualquiera que sea su nacionalidad, de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente Ley desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional, siempre que exista una relación laboral entre tales empresas y el trabajador durante el período de desplazamiento”*.

¿Cómo se articula una expatriación?

Modalidades de contratación para personal expatriado



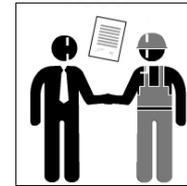
- Contratación local en el país extranjero (“*foreign locals*”)
- **Movilidad internacional** del personal laboral activo en España:
 - a) Simples viajes de trabajo.
 - b) Desplazamiento temporal, normalmente para obras o servicios determinados (menos de 12 meses en un periodo de 3 años).
 - c) Expatriación / traslado internacional temporal, (normalmente para la realización de funciones estables).
 - d) Expatriación definitiva.
- Expatriación impropia: contratación internacional de inicio (“expatriados de carrera”)
- Contratación extralaboral (“*freelancers*” o autónomos)

¿Cómo se articula una expatriación?

Alternativas contractuales para la movilidad internacional de personal laboral activo en España

A la hora de llevar a cabo una expatriación, resulta imprescindible **valorar cuál es la fórmula contractual que mejor se adapta a las necesidades y a la realidad de la movilidad internacional.**

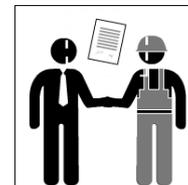
- > **Mantenimiento** de la relación laboral en origen.



- > **Suspensión (o extinción)** de la relación laboral en origen y nuevo contrato en destino.



- > **Doble contrato:** mantenimiento del vínculo laboral en origen y nuevo contrato en destino.



¿Cómo se articula una expatriación?

Mantenimiento del vínculo laboral con la empresa Española



1) **DESPLAZAMIENTO TEMPORAL MANTENIENDO ACTIVO EL VÍNCULO CON LA EMPRESA ESPAÑOLA.**

- > Fórmula más empleada en la práctica.
- > Se mantiene el vínculo laboral con la empresa de origen + Acuerdo de expatriación.
- > No se celebra contrato con el país de destino, salvo que la legislación de dicho país lo exija.
- > Mayor seguridad y garantía para el trabajador.
- > Normalmente para períodos de tiempo entre 12 y 18 meses.

¿Cómo se articula una expatriación?

Mantenimiento del vínculo laboral con la empresa Española



1) DESPLAZAMIENTO TEMPORAL MANTENIENDO ACTIVO EL VÍNCULO CON LA EMPRESA ESPAÑOLA.

> ACUERDO DE EXPATRIACIÓN

- Duración de la asignación (incluidas prórrogas).
- Términos y condiciones de trabajo (jornada, horario, antigüedad, festivos, vacaciones, dependencia orgánica, dependencia funcional, etc.).
- Compensación económica y de gastos y beneficios sociales.
- Tratamiento fiscal.
- Legislación de aplicación.
- Régimen de Seguridad Social de aplicación.
- **Supuestos y condiciones de repatriación.**
- Prever que las condiciones de expatriación pierden vigencia al finalizar la misma.
- Condiciones de extinción: (a) ¿totalización de la antigüedad?, (b) ¿base de cálculo de la indemnización en caso de despido? ¿descuento de indemnización en destino?

Real Decreto 1659/1998, de 24 julio, sobre información al trabajador sobre elementos esenciales del contrato de trabajo, establece información adicional obligatoria en los supuestos de prestación de los servicios en el extranjero (p.ej., duración, moneda en que se pagará el salario, repatriación).

¿Cómo se articula una expatriación?

**Suspensión /
extinción relación
origen**



2) SUSPENSIÓN (O EXTINCIÓN) DE LA RELACIÓN LABORAL EN ORIGEN Y NUEVO CONTRATO EN DESTINO.

- > Requiere acuerdo expreso, no se presume
- > Nuevo contrato con la empresa en destino.
 - Aplicación de la normativa laboral local “en bloque”.
- > Adecuada para expatriaciones de larga duración o cuando no se pueda prever con certeza el retorno.
- > PACTO DE SUSPENSIÓN:
 - Duración y condiciones de la suspensión.
 - Aseguramiento / condiciones de la reactivación de la relación laboral en origen.
 - Condiciones del retorno.
 - Periodos temporales a tomar en consideración para calcular futuras indemnizaciones.

¿Cómo se articula una expatriación?

Doble vínculo: cto. origen + cto. destino



3) **DOBLE VÍNCULO CONTRACTUAL: MANTENIMIENTO DEL VÍNCULO LABORAL EN ORIGEN Y NUEVO CONTRATO EN DESTINO.**

- > Prestación simultánea de servicios para la empresa de origen y la empresa de destino.

- > Generalmente, empresas del mismo grupo (Riesgo de grupo de empresas / empleador único)

- > Importancia en EU o Tercer Estado costes empresariales.

- > Situación que puede conllevar riesgos:
 - Doble cotización.
 - Doble indemnización.
 - *Forum shopping* + ley aplicable

¿Cuál es la jurisdicción competente?

¿Dónde acudir en caso de conflictos?

> **Desplazamiento o expatriación a un estado UE**

- [Reglamento 1215/2012 \(Bruselas I bis o II\)](#)
- [Convenio de Lugano](#) de 15 de octubre 2007 (UE + Dinamarca, Suiza, Noruega e Islandia).
- Arts. 20 a 23 - Salvaguarda intereses trabajadores:
 - Domicilio del empresario.
 - Lugar prestación habitual de servicios o último lugar.
 - Lugar establecimiento empleador.
 - Elección: posterior litigio / órganos jurisdiccionales diferentes y adicionales





¿Cuál es la jurisdicción competente?

¿Dónde acudir en caso de conflictos?

> **Desplazamiento o expatriación a un estado no UE**

- LOPJ. Art. 25. Competencia tribunales españoles:
 - Prestación de servicios en territorio español.
 - Celebración del contrato en territorio español.
 - Domicilio del demandando en España (también una agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en territorio español).
 - Nacionalidad española del trabajador y el empresario (cualquiera que sea el lugar de prestación de los servicios, o de celebración del contrato).



¿Cuál es la ley aplicable en una expatriación en el seno de la UE?



- **Desplazamiento o expatriación a un estado UE**
 - [Reglamento \(CE\) 593/2008 \(Roma I\)](#)
 - Pacto entre partes (si no perjuicio trabajador).
 - Realización habitual del trabajo.
 - Establecimiento del empleador a través del que se ha contratado al trabajador.
 - Vínculos más estrechos.

 - Desplazamiento temporal → [Directiva 96/71/CE](#) + [Ley 45/1999](#):
Garantía de condiciones mínimas de trabajo:
 - a) Tiempo de trabajo y descanso, vacaciones, horas extras.
 - b) Cuantía del salario (según CC aplicable).
 - c) Igualdad de trato y la no discriminación.
 - d) PRL
 - e) Condiciones de alojamiento, dietas, gastos, manutención.

 - Artículo 1.4 ET: “(...) *trabajadores españoles contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero (...)*”

¿Y fuera de la UE?

- **Desplazamiento o expatriación a un estado no UE**
 - Análisis norma de conflicto local.
 - Pacto (si no perjudica a trabajador).
 - Lugar de prestación habitual de servicios.
 - Lugar del establecimiento.
 - Vínculos más estrechos.



CASO PRÁCTICO 1 CASO “REAL”:

Competencia judicial y ley aplicable

- Juan Cambados (trabajador español) fue contratado en 2010 por GLOBAL IHR EXPAT (“IHR España”), empresa española.
- En 2012 es desplazado para prestar servicios en USA en una de las empresas filiales del grupo, IHR USA, de nacionalidad americana. En ningún momento presta servicios en España.
- En 2015, se pone fin a la situación de expatriación y se le ofrece formar parte de IHR USA de forma definitiva. Para lo cual se firma un contrato “at will” en el que (i) se le reconoce la antigüedad desde 2010; (ii) IHR USA se compromete a pagarle en caso de despido la indemnización legal que reconoce el ET (ley española), y (iii) la relación laboral con IHR España se mantiene en suspenso.
- En 2018 Juan Cambados es despedido y reclama la improcedencia demandando a la empresa empleadora IHR USA y IHR España.

¿Es la jurisdicción española competente para conocer el asunto?

¿Qué legislación resultará aplicable para resolver el conflicto?

Nuevos modelos de trabajo:

Teletrabajo internacional

Trabajo internacional a distancia



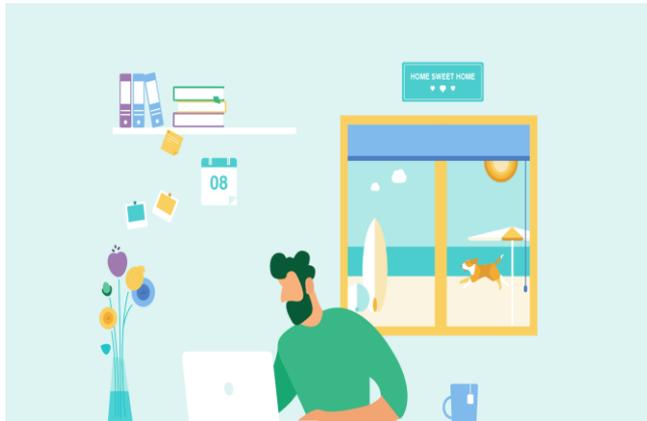
CUATRECASAS

¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo internacional y desplazamiento temporal?



- No son lo mismo → diferente naturaleza legal - efectos legales diferentes.
- Interés de la empresa vs. **interés del trabajador.**
- Trabajo revierte en el país de destino vs. Indiferente dónde se realiza el trabajo.
- ¿Cómo podemos definir el teletrabajo internacional?
 - ✓ Forma de organización del trabajo usando tecnologías de la información.
 - ✓ Voluntario para las dos partes.
 - ✓ Surge de las necesidades personales del trabajador.
 - ✓ Ambas partes derechos y obligaciones tanto en el país de origen como de destino .

¿Deben las empresas aceptar las solicitudes de teletrabajo internacional?



- *Hot Topic* – Incremento de solicitudes de teletrabajo desde el extranjero.
- Falta de normativa → barreras invisibles.
- Desafíos y dificultades al trabajar desde cualquier lugar
 - ❖ Inmigración
 - ❖ Seguridad Social
 - ❖ Normativa laboral / contractual
 - ❖ Seguridad y Salud laboral (prevención de riesgos)
 - ❖ Fiscal
- Consejos prácticos para minimizar riesgos inherentes a la situación de teletrabajo internacional.

¿Cuál es la ley aplicable a un contrato de trabajo de un teletrabajador internacional?



- Regla general (a nivel UE): ley libremente elegida por las partes.
- El empleado no puede ser privado de la protección de la ley local.
- **Riesgo:** Protección local laboral obligatoria:
 - ❖ Salario mínimo
 - ❖ Jornada laboral
 - ❖ Días festivos y derecho a vacaciones anuales
 - ❖ Reglas de no discriminación
 - ❖ Salud y seguridad (prevención de riesgos laborales)
- Estancia por un período largo de tiempo → pasar a un contrato local.

¿ Qué aspectos deben cubrirse en un acuerdo de teletrabajo internacional?



- Formalización de un **acuerdo de teletrabajo internacional** y por escrito.
- Confirmar **requisitos obligatorios** para el teletrabajo:
 - ❖ Documentación contractual
 - ❖ Suministro de equipo
 - ❖ Reembolso de gastos
 - ❖ Gastos de viaje, etc.
- **Consideraciones prácticas**: jornada laboral (diferencia horaria), control de la actividad y supervisión y responsabilidades y obligaciones, etc.
- Motivos para la **reversión** de la situación de teletrabajo internacional:
 - ❖ Acuerdo / decisión unilateral + preaviso
 - ❖ Necesidades de negocio
 - ❖ Falta de calidad y / o desempeño, etc.

Consejos
prácticos para
abordar las
barreras
invisibles del
teletrabajo
internacional:



1. Confirmar que las tareas del empleado se puede realizar de manera efectiva y legal desde el país de destino.
2. Confirmar la nacionalidad y el *status* migratorio del empleado.
3. Antes de autorizar una situación de teletrabajo internacional solicitar asesoramiento local.
4. Duración: "cuanto más corto, mejor".
5. Implementar una política de empresa para hacer frente a solicitudes de teletrabajo internacional.
6. Confirmar si resulta necesario registrarse localmente o contratar un EoR.
7. Confirmar los riesgos fiscales:
 - ❖ Establecimiento permanente.
 - ❖ Residencia fiscal y renta del trabajador en destino.



CASO PRÁCTICO 2

Extinción del contrato del expatriado y consecuencias de la extinción

- > Juan Cambados comenzó a trabajar para IHR España en el año 2005
- > Desde el 2005 hasta el 2010 trabajó en España.
- > En 2010 IHR desplazó a Juan Cambados a la filial de IHR en Argentina, a trabajar dentro del departamento financiero de la filial. Las partes acordaron dejar en suspenso la relación laboral española.
- > En 2015, Juan es desplazado desde Argentina a un cliente de IHR España en Brasil, donde presta servicios durante 3 años.
- > En 2018, retorna de nuevo a Argentina como Director Financiero para LATAM.
- > En marzo de 2020, se desplaza con su familia a España, con motivo de covid19, desde donde continúa prestando servicios como CFO de LATAM, hasta hoy en régimen de teletrabajo internacional.

¿Con quién tiene contrato de trabajo Juan Cambados?

¿Qué antigüedad tiene Juan Cambados en IHR?

¿Le resultaría de aplicación a Juan la legislación laboral española?

Determinar estrategia para que IHR pueda prescindir de sus servicios

Determinar salario regulador en caso de un posible despido



DUDAS Y PREGUNTAS

- > *Ante el aumento del teletrabajo (pudiendo llegar a ser más del 50% del tiempo). ¿Sabéis si a nivel legal se está estudiando la posibilidad de trabajar más del 50% del tiempo fuera de España con un contrato local?*
- > *¿Qué tipos de acuerdos firman las empresas españolas con sus empleados, para evitar duplicidad de indemnizaciones en casos de extinción del contrato en países donde se requiere contrato local (ejemplo: Dubai)?*
- > *¿¿??*
- > *¿¿??*



Otras dudas
frecuentes...

- 1) ***¿Cuál sería la ley aplicable al contrato de trabajo del trabajador expatriado?***
- 2) ***¿Cuál sería la antigüedad a tener en cuenta en los casos de desvinculación de un expatriado?***
- 3) ***¿Cuál sería el salario regulador a tener en cuenta en los casos de desvinculación de un expatriado?***
- 4) ***¿Se puede despedir a un trabajador expatriado por causas objetivas?***
- 5) ***¿Es posible afectar a un trabajador expatriado en un despido colectivo?***
- 6) ***¿Es posible repatriar a un trabajador expatriado a otro puesto o a otra ubicación geográfica distinta de la que tenía antes de iniciar la expatriación?***
- 7) ***¿Se puede contratar a teletrabajadores en remoto al inicio de la relación laboral?***

MUCHAS GRACIAS

Álvaro Fernández Sánchez del Corral

Especialista en derecho laboral internacional, cumplimiento normativo e investigaciones internas, y en derecho de las nuevas tecnologías.



alvaro.fernandez@cuatrecasas.com

CUATRECASAS