



**Baker
McKenzie.**

**Ley aplicable al teletrabajo
internacional y el riesgo de *dumping*
social: interpretaciones del TJUE**

Laura de los Santos
Asociada, Baker McKenzie
Laura.delosSantos@bakermckenzie.com

| 7 de febrero 2023

Teletrabajo internacional ventajas y desventajas (desde el punto de vista de la Compañía)

VENTAJAS:

- Libertad para fijar el lugar de prestación de servicios por parte del empleador.
- Aumento de la productividad de los empleados.
- **Reducción de costes en general (“Importación virtual” trabajo a coste del país más competitivo).**
- Reducción de siniestralidad, conflictividad y absentismo laboral.
- Reducción del tiempo de reincorporación al trabajo (supuestos de incapacidad temporal).
- Ampliación de las posibilidades de contratación (reducción de la relevancia de la ubicación física).
- **Descentralización geográfica / Facilidad de expansión a nuevos mercados.**
- Retención de talento.
- Reducción de impacto de factores externos (huelgas transporte, nevadas, causas sanitarias-Covid 13).



DESVENTAJAS

- Mayor dificultad para controlar la prestación laboral.
- Mayor dificultad para trabajar en equipo.
- Menor control de la seguridad e higiene del lugar del trabajo (PRL).
- Riesgo de pérdida de identidad empresarial.
- Inversión en NTIC y formación en las mismas.
- Mejora de los canales de comunicación.
- **Dumping social (derivado de la ley aplicable al contrato de trabajo).**



TELETRABAJO INTERNACIONAL

AUSENCIA DE REGULACIÓN ESPECÍFICA

NIVEL COMUNITARIO

NIVEL EXTRACOMUNITARIO

1

Determinación de la Ley aplicable al contrato de trabajo
(los criterios son más abiertos)

2

Determinación de la competencia judicial

3

Determinación de la Ley aplicable a la Seguridad Social
(los criterios son más cerrados)

TELETRABAJO



ELEMENTO DE
EXTRANJERÍA



TELETRABAJO
INTERNACIONAL

RESULTADO:

- Posibilidad de fijar libremente el lugar de prestación de servicios por parte del empleador.
- “Importación virtual” del trabajo a coste del país más competitivo.



DUMPING SOCIAL

Práctica de competencia desleal mediante la cual el empresario reduce costes aprovechándose de las condiciones normativas de los países menos proteccionistas con los empleados.

AUSENCIA DE NORMATIVA ESPECÍFICA TELETRABAJO INTERNACIONAL (ÁMBITO EUROPEO)

¿QUÉ APLICAMOS?



REGLAMENTO DE ROMA I
(RRI)

REGLAMENTO DE
BRUSELAS I BIS (RBI Bis)

¿Puede entenderse incluido el contrato de teletrabajo internacional en su ámbito material?

Jurisprudencia TJUE

- CASO SHENEVAI
- CASI SIX CONSTRUCTIONS

Concepto amplio contrato de trabajo. Requisitos:

1. prestación personal de servicios
2. regulación de dependencia
3. a cambio de remuneración
4. carácter duradero

**Sí aplicamos
RRI RBI Bis**

Reglas para determinar la ley aplicable

(ante la ausencia de pacto entre partes)

1

LEX LOCI
LABORIS

2

LEY DEL PAÍS DE
CONTRATACIÓN

3

CLÁUSULA DE
ESCAPE

LEX LOCI LABORIS

Ley aplicable: la del país donde el trabajador preste sus servicios habitualmente.

Aplicación al teletrabajo (puro vs. híbrido): Lugar físico de prestación de servicios / NTIC.

Problema: Instrumentalización de la lex loci laboris. Ahorro de costes laborales **Dumping Social.**



¿QUÉ HACEMOS?



**Interpretaciones
jurisprudenciales de Tribunales
Europeos de la LEX LOCI
LABORIS**

A) Interpretación basada en la modalidad interactiva del teletrabajo

LEY APLICABLE:

Lugar donde esté situado el terminal de la empresa con independencia de donde se presten físicamente los servicios.

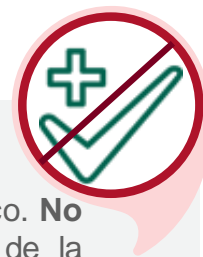
VENTAJAS:

- i. Menor riesgo de dumping social.
- ii. Mismo trato normativo a los trabajadores que prestan los servicios online dentro de las fronteras nacionales y a los teletrabajadores que lo hacen más allá de los límites territoriales.



DESVENTAJAS:

- i. Prescinde del elemento geográfico. **No respeta el espíritu de RRI** y de la intención del legislador de introducir un punto de conexión entre la ley aplicable y el lugar de prestación de servicios.



B) Interpretación basada en la prestación de servicios realizada simultáneamente en 2 lugares

LEY APLICABLE:

lugar físico desde el que trabaja el teletrabajador + lugar donde son aprovechados estos servicios (lugar donde está el terminal).

VENTAJAS:

Sí respeta el espíritu de RRI.



DESVENTAJAS:

Dificultad para determinar el lugar habitual de prestación de servicios.



JURISPRUDENCIA TJUE

- ANÁLISIS GLOBAL DE TODOS LOS ELEMENTOS FÁCTICOS CONCURRENTES EN EL CASO.
- **CASO WEBER** (interpretaciones con presunción iuris tantum):
 - CRITERIO CUALITATIVO (basado en la naturaleza e importancia del trabajo realizado en los diferentes lugares en los que el trabajador haya o prestado sus servicios).
 - CRITERIO TEMPORAL (basado en la duración del tiempo de trabajo en cada uno de los EM involucrados).
 - **APLICACIÓN CASO WEBER AL TELETRABAJO INTERNACIONAL.**

Reglas para determinar la Ley aplicable (ante la ausencia de pacto entre partes)

2

LEY DEL PAÍS DE CONTRATACIÓN

Ley aplicable: ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el teletrabajador.

Aplicación al teletrabajo: Muy poco probable por la amplitud de la interpretación jurisprudencial de la *lex loci laboris*.

3

CLÁUSULA DE ESCAPE (Art. 8.4 RRI)

**CARÁCTER PREFERENTE
FRENTE A 1 Y 2.** Permite salir de los criterios rigoristas.

Ley aplicable: país con el que existan más puntos de conexión.

Aplicación al teletrabajo: generalmente coincidirá país donde se presten los servicios físicamente, que coincidirá con el lugar de residencia del teletrabajador.

VENTAJAS:

- i. Lugar físico irrelevante.
- ii. La determinación de vínculos más relevantes es la solución más factible al problema del Dumping social sin necesidad de recurrir a modificaciones normativas.



Caso Schlecker

Ley del país con el que los vínculos sean más relevantes. Ley más vinculada con la relación laboral (ej: afiliación a la SS, pago de impuestos, fijación del salario).



POSIBLES SOLUCIONES (a falta de normativa específica)



Mantener la misma interpretación de RRI y RBI Bis para los casos de teletrabajo sin adaptación.



Recurrir a una interpretación flexible y adaptativa por el TJUE.



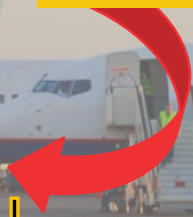
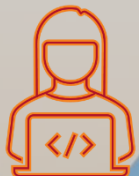
Recurrir a la voluntad de las partes.

OPINIÓN:

- **Primera opción** debe descartarse, porque las singularidades presentes en el teletrabajo merecen un tratamiento específico.
- **Segunda y tercera opción** tampoco cumplen con los estándares de seguridad jurídica y previsibilidad de la ley aplicable que deberían regir las relaciones internacionales.
- No obstante, **a falta de normativa específica, parece razonable confiar en la interpretación de los órganos jurisdiccionales y su labor adaptativa, así como en la buena voluntad empresarial generalizada.**

CASO PRÁCTICO

Empresa alemana con sede en Alemania envía a uno de sus trabajadores a teletrabajar a España (desde su casa en España o desde su hotel). Nunca en periodos de más de 30 días. El trabajo realizado en España no tiene relación con las operaciones llevadas a cabo en Alemania y no incluye ningún contrato con filial española. El lugar de trabajo permanente del teletrabajador se mantiene en Alemania, que es el país donde cobra su salario y paga sus impuestos.



¿Tenemos normativa específica de teletrabajo internacional?



¿Podemos aplicar la Ley 45/1999 sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional?



¿Podemos entender el teletrabajo internacional incluido en el ámbito material de RRI y RBI Bis?



¿Sería de aplicación a este supuesto la cláusula de escape?



¿Aplicamos lex loci laboris? ¿Directamente o con las interpretaciones del TJUE?

Gracias



Baker McKenzie.



Baker McKenzie Madrid, S.L.P. forma parte de Baker & McKenzie International, una firma de abogados global a la que se encuentran asociadas firmas de abogados de diversas nacionalidades. De acuerdo con la terminología comúnmente utilizada en organizaciones prestadoras de servicios profesionales, cualquier referencia a un "socio" se entenderá hecha a un socio o figura equivalente de este despacho o de otra firma legal asociada a Baker & McKenzie International. Del mismo modo, toda referencia a una "oficina" se entenderá realizada a cualquiera de las anteriormente mencionadas firmas de abogados.

© 2023 Baker McKenzie Madrid, S.L.P.

[bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)