



**CUATRECASAS**

# Normativa Laboral aplicable en situaciones de Movilidad & Trabajo Internacional

Madrid, 14 de febrero de 2023



# ¿Cómo se articula un desplazamiento / expatriación?

## Alternativas contractuales para la movilidad internacional

- 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 (1 único vínculo)
  - **Suspensión** de la relación laboral en origen y nuevo contrato en destino (1 vínculo activo y otro subyacente)
  - **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.

# ¿Cuáles son los criterios para determinar la ley aplicable a un trabajador expatriado?

## Normas de conflicto internacionales

- Contratos anteriores a 19.07.1993:
  - Normas de conflicto **derecho interno**:
  - Artículos 8.1 y 10.6 del Código Civil
  - Artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores
  
- Contratos celebrados entre 19.07.1993 – 16.12.2009:
  - **Convenio de Roma de 1980.**
  
- Contratos celebrados a partir del 17.12.2009:
  - **Reglamento (CE) nº 593/2008 (Roma I).**

# ¿Cuál es la ley aplicable a un trabajador desplazado/expatriado?

## Reglamento Roma I (artículo 8)

- > **Artículo 8 del RRI:** regula la legislación aplicable al contrato de trabajo que tenga un elemento de extranjería.
- > Ley aplicable es la ley **elegida por las partes**.
  - *“dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo.”*
- > Ley aplicable en **ausencia de elección** por las partes (jerarquía de factores):
  - Ley del país en el cual (o, en su defecto, a partir del cual) el trabajador realice su trabajo habitualmente.
  - Si lo anterior no permite determinar la ley aplicable: Ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador.
- > Cláusula **salvaguarda** (art. 8.4 RRI): conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con otro país: la Ley de ese otro país

# ¿Cuál es la ley aplicable en una expatriación dentro de la UE?

Directiva 96/71/CE +  
Directiva 2018/957

Prestación de  
servicios desde  
España a otro Estados  
Miembros

- > Artículo 3: desplazados a su territorio las condiciones de trabajo y empleo aplicables cualquiera que sea el derecho aplicable, la empresa debe garantizar a los trabajadores en su país, en las siguientes materias:
- > **Desplazamiento inferior a 12 meses:**
  - Períodos máximos de trabajo y períodos mínimos de descanso.
  - La duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas.
  - La remuneración, incluido el incremento por horas extraordinarias.
  - Las condiciones de desplazamiento de trabajadores, en particular por parte ETT.
  - La salud, seguridad y la higiene en el trabajo.
  - Las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas, así como de los niños y jóvenes.
  - La igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.
  - Las condiciones de alojamiento de trabajadores.
  - Los complementos o reembolsos en concepto de gastos de viaje, alojamiento y manutención.

# ¿Cuál es la ley aplicable en una expatriación dentro de la UE?

Directiva 96/71/CE +  
Directiva 2018/957

Prestación de  
servicios desde  
España a otros Estados  
Miembros

## > Desplazamiento superior a 12 meses:

- Aplicación de todas las condiciones de trabajo aplicables que estén establecidas en el Estado miembro donde se efectúe el trabajo:
  - por disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, o
  - por convenios colectivos o laudos arbitrales declarados de aplicación universal.
- Excepción: no resultarán de aplicación:
  - los procedimientos, formalidades y condiciones de celebración y de resolución del contrato de trabajo, con inclusión de las cláusulas de no competencia;
  - los regímenes complementarios de jubilación.
- Desplazamiento hasta 18 meses: excepción petición motivada.

# ¿Cuál es la ley aplicable en una expatriación dentro de la UE?

Ley 45/1999

Prestación de servicios desde otro Estado Miembro a España

## > Garantía de condiciones mínimas de trabajo en España:

- El tiempo de trabajo en los términos previstos arts. 34 a 38 ET.
- Cuantía de salario mínimo, prevista en disposiciones legales o reglamentarias o en los convenios colectivos para el GP o CP.
- La igualdad de trato y no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad.
- El trabajo de menores, de acuerdo con artículo 6 ET.
- La prevención de riesgos laborales, incluidas las normas sobre protección de la maternidad y de los menores.
- La no discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.

# ¿Cuál es la ley aplicable en una expatriación dentro de la UE?

## Ley 45/1999

## Prestación de servicios desde otro Estados Miembros a España

### > Ley 45/1999: Garantía de condiciones mínimas de trabajo en España:

- El respeto de la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión.
- Las condiciones de cesión de personas trabajadoras incluidas las previstas en los apartados 2 y 7.
- Las condiciones de alojamiento de las personas trabajadoras.
- Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención en que incurran las personas trabajadoras desplazadas a España cuando, durante su estancia, deban viajar a y desde su lugar habitual de trabajo situado en España a otro lugar fuera de su residencia temporal en España.



# ¿Cuál es la ley aplicable en una expatriación fuera de la UE?

Lugar de trabajo

&

Corta duración vs.  
Larga duración

- > **Análisis norma de conflicto local + Roma I** (Aplicación universal)
  - Regla general: libertad de pacto entre las partes.
  - Defecto de pacto: lugar habitual de trabajo
  
- > “Lugar habitual de trabajo”: cuestión de hecho que el órgano jurisdiccional nacional debe determinar a la luz de la jurisprudencia del TJUE y de todas las circunstancias de un caso determinado.
  
- > Desplazamiento/Expatriación corta duración: < 2 años (artículo 8.2 RRI)
  - No cambio lugar habitual de trabajo → mantenimiento ley origen.
  
- > Desplazamiento/Expatriación larga duración: > 2 años
  - Cambio lugar habitual de trabajo → ley de destino.

# Teletrabajo Internacional

## ¿Cuál es la ley laboral aplicable al teletrabajo internacional?

- **Consulta DGT de 11 de mayo 2021 y respuesta de 26 octubre 2021**
  - Carácter general: Ley elegida por las partes (Roma I):
    - Elección no puede privar protección disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley aplicable a falta de elección.
  - **Lugar habitual** de prestación de servicios = TJUE ubicación física
    - *Asunto C 383/95, Rutten, “centro efectivo de actividades”.*
    - *Asunto C 137/11, Partena, “lugar de ejercicio de actividad = ubicación física*
    - No pronunciamientos importancia de:
      - *Servidores de la empresa*
      - Vínculos más estrechos.
      - Organización y materialización de la actividad en el país de origen.
  - Teletrabajo temporal no equivale a desplazamiento temporal → No aplicación Ley 45/1999.
  - **Cambio temporal** de lugar de servicios: no cambio ley aplicable.



**CUATRECASAS**

**Muchas gracias  
por su atención**

Álvaro Fernández Sánchez del Corral  
[alvaro.fernandez@cuatrecasas.com](mailto:alvaro.fernandez@cuatrecasas.com)

*“Especialista en derecho laboral internacional,  
movilidad internacional de trabajadores,  
cumplimiento normativo e investigaciones internas”.*

