

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche

Grado en Derecho



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Curso 2023-2024

**¿Cómo evitar riesgos jurídicos a la hora de redactar un
contrato individual de teletrabajo transfronterizo? Con
especial atención a las cuestiones de Derecho Internacional
Privado**

ALUMNA: MARÍA JOSÉ DÍAZ VERACIERTA

TUTOR: DR. ALFONSO ORTEGA GIMÉNEZ

RESUMEN

El teletrabajo ha transformado el mundo laboral, permitiendo la contratación de profesionales sin importar su ubicación geográfica. Impulsado por los avances tecnológicos y acelerado por la pandemia de COVID-19, este modelo presenta desafíos legales, especialmente para los contratos de teletrabajo transfronterizos. Este trabajo examina los riesgos legales en la redacción de dichos contratos y ofrece pautas para asegurar la equidad y la seguridad jurídica. Se analizan conceptos clave como el teletrabajo internacional y los “nómadas digitales”, y se revisa la normativa aplicable en España y Europa. También se profundiza en la competencia judicial internacional y la ley aplicable, aspectos fundamentales para prevenir conflictos y desequilibrios en este tipo de relaciones laborales. Finalmente, se proponen soluciones basadas en la jurisprudencia europea para desarrollar un marco normativo que facilite estas relaciones laborales en un contexto globalizado.



ABSTRACT

Teleworking has transformed the world of work, allowing professionals to be hired regardless of their geographic location. Driven by technological advances and accelerated by the COVID-19 pandemic, this model presents legal challenges, especially for cross-border teleworking contracts. This study examines the legal risks in drafting such contracts and offers guidelines to ensure fairness and legal certainty. Key concepts such as international teleworking and “digital nomads” are analyzed, and the applicable regulations in Spain and Europe are reviewed. It also delves into international jurisdiction and applicable law, fundamental aspects to prevent conflicts and imbalances in this type of labor relations. Finally, solutions based on European jurisprudence are proposed to develop a regulatory framework that facilitates these labor relations in a globalized context.

ÍNDICE

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	4
2. CAPÍTULO I: CONCEPTOS JURÍDICOS BÁSICOS	
2.1 Definición de teletrabajo transfronterizo.	16
2.2 Aproximación al concepto de nómada digital.	22
2.3 Diferencia entre el teletrabajo y el desplazamiento internacional de trabajadores.	25
3. CAPÍTULO II: MARCO JURÍDICO	
3.1 La figura del teletrabajo en la legislación española.	30
3.2 Regulación Europea del teletrabajo transfronterizo.	34
4. CAPÍTULO III: CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO: COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL Y DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA	
4.1 Problemas que plantea el teletrabajo transfronterizo en la Unión Europea, en cuanto a la aplicación del Reglamento Bruselas I bis, para la determinación de la competencia judicial internacional, en caso de conflictos.	40
4.2 Dificultades que suscita la aplicación en la Unión Europea, del Reglamento Roma I para la determinación de la ley. aplicable a las relaciones de teletrabajo transfronterizo.	56
5. CAPÍTULO IV: EL CONTRATO DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO: CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO	65
6. CONCLUSIONES	74
7. BIBLIOGRAFÍA	77
8. NORMATIVA DE INTERÉS CONSULTADA	83

1. INTRODUCCIÓN

La expansión del teletrabajo como fenómeno en constante evolución ha transformado significativamente las formas de trabajo clásicas ligadas a la presencia física en los lugares de empleo, revolucionando el panorama laboral tanto a nivel nacional como internacional en la última década.

La idea original del teletrabajo, conocida como "*telecommuting*", surgió en los años 70 durante la crisis del petróleo, con el objetivo de reducir el consumo de combustible y "*llevar el trabajo a los trabajadores y no el trabajador al trabajo*". Desde entonces esta modalidad propuesta por el físico de la NASA Jack Nilles¹, ha evolucionado para adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y del mundo empresarial.

En la actualidad, el teletrabajo va más allá de ser simplemente un trabajo a domicilio, se trata de una forma de "*trabajo en remoto y flexible que permite que el desempeño de la actividad laboral se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia del trabajador en el centro de trabajo*"².

Los avances tecnológicos y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante, TIC), han sido fundamentales en la transformación de las dinámicas laborales. Herramientas como el internet, la robótica, la inteligencia artificial, los sistemas inalámbricos y las plataformas de comunicaciones en tiempo real, han creado entornos virtuales que facilitan cada vez más los trabajos remotos³, permitiendo a los trabajadores llevar a cabo sus labores "*en cualquier momento y en cualquier lugar*"⁴.

¹ Vid. NILLES, J.M, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, John Wiley & Sons, 1976.

² Vid. FEEX – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, "Libro blanco teletrabajo internacional", 2021, p. 50, disponible en: <https://feex.org/wp-content/uploads/2022/06/Libro-blanco-sobre-Teletrabajo-Internacional.pdf>

³ Vid. SIERRA BENITEZ, E., "Buenas y/o malas prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas" en ROJALES PANIAGUA, E. (Dir.) *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)*, p.p 25-42, Laborum, 1ª Edición, Murcia, 2014, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=571855>

⁴ Vid. EUROFOUND Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, op. cit., p. 57.

Sin embargo, fue con la llegada de la pandemia del COVID-19 cuando el teletrabajo alcanzó un verdadero impulso. Durante ese periodo las empresas experimentaron una mayor adopción de esta modalidad, debido a la necesidad de adaptarse a las restricciones impuestas por las medidas de confinamiento, que obligaron a muchos sectores a implementar el teletrabajo de forma generalizada.

La crisis sanitaria no sólo aceleró la transformación digital de numerosas empresas, sino que también las forzó a reconfigurar sus modelos organizativos para garantizar la continuidad de sus operaciones, mantener la productividad y atender las necesidades de sus grupos de interés. En este contexto, el teletrabajo se consolidó como una de las principales estrategias, acompañado de otras soluciones para hacer frente a los desafíos emergentes⁵.

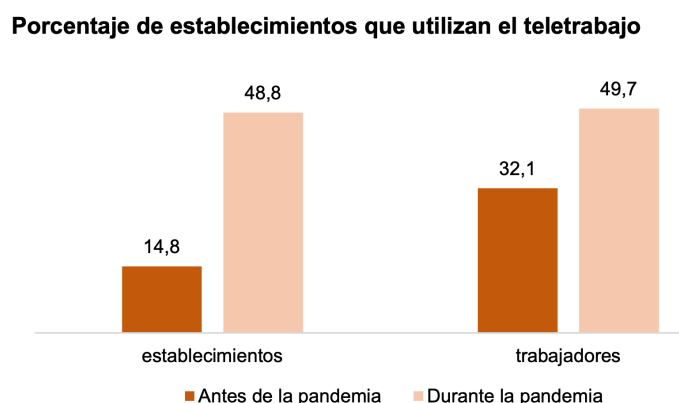
Según la Organización Internacional del Trabajo (En adelante, OIT), tanto las organizaciones familiarizadas con el teletrabajo como aquellas que no lo estaban, enviaron a sus empleados a casa durante la pandemia, llevándose a cabo “*el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia*”. Cerca de 4 de cada 10 trabajadores empezaron a teletrabajar desde casa. En Finlandia, aproximadamente el 60% de los empleados adoptaron esta modalidad. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más del 50% de los empleados también lo hicieron, mientras que en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, alrededor del 40% de los empleados se sumaron al teletrabajo⁶.

En España, según el Indicador de Confianza Empresarial (ICE), publicado el 10 de julio de 2020 por el Instituto Nacional de Estadística (En adelante, INE), antes del estado de alarma el 14,8% de los establecimientos utilizaba el teletrabajo, mientras que durante el confinamiento, este porcentaje escaló hasta el 48,8% para mantener la actividad de sus

⁵ Vid. KPMG, S.A, *CEO Outlook 2020: COVID-19*, Septiembre 2020, p. 5, disponible en <https://kpmg.com/es/es/home/tendencias/2020/09/kpmg-2020-ceo-outlook-covid-19.html>

⁶ Vid. OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*, Octubre 2020, p.p 1-3, disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm

negocios ⁷. Aunque las cifras descendieron tras la vuelta a la normalidad, se prevé que el teletrabajo siga incrementando.



Fuente: *Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo*, por INE, segundo semestre de 2020, https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf

Para el año 2023, de acuerdo con los datos proporcionados en el primer trimestre por la Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas (INE, 2023), el 78,0% de las empresas de más de 250 empleados permite el teletrabajo, con un 18,9% de empleados que teletrabajan regularmente ⁸.

Así, la pandemia no sólo aceleró el teletrabajo como una práctica común en la actualidad, sino que lo consolidó como un modelo viable y beneficios tanto para empleadores como para trabajadores, gracias a su flexibilidad, adaptabilidad y continuidad operativa. Entre sus principales ventajas destacan la reducción del tiempo dedicado a los desplazamientos, una mayor autonomía en la gestión del tiempo de trabajo, la mejora en la conciliación entre la vida laboral y personal, así como un incremento en la productividad.⁹

Por su parte, las empresas que fomentan el teletrabajo experimentan beneficios significativos, como un aumento en la motivación del personal, un mejor rendimiento

⁷ Vid. INE, *Indicador de Confianza Empresarial (ICE), Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19, Estado de alarma y segundo semestre de 2020*, p. 5, disponible en: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf

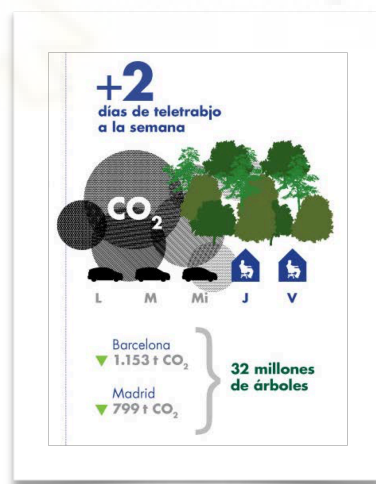
⁸ Vid. INE, *Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas Año 2022 – Primer trimestre 2023*, p. 2, disponible en: https://www.ine.es/prensa/tic_e_2022_2023.pdf

⁹ Vid. EUROFOUND Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, op. cit., p. 58.

tanto individual como organizacional, y una reducción en la rotación de empleados. Además, el teletrabajo permite disminuir la necesidad de grandes espacios de oficina, reduciendo los costes asociados a su mantenimiento, lo que lo convierte en una opción atractiva y rentable para ambas partes¹⁰.

Un dato relevante, es que algunos gobiernos han identificado el teletrabajo como un instrumento en sus políticas de integración social y acceso al mercado de laboral de ciertos grupos como trabajadores de edad avanzada, mujeres jóvenes con hijos y personas con discapacidad¹¹.

Además, el teletrabajo muestra un efecto positivo en la protección medioambiental, al disminuir la necesidad de desplazamientos diarios al trabajo, lo cual reduce la congestión del tráfico urbano y la contaminación. Estudios indican que el teletrabajo puede contribuir a la consecución de los objetivos contra el cambio climático¹², un tema de especial relevancia en la actualidad. Por lo tanto, sus beneficios se extienden a nivel social y ambiental, promoviendo la sostenibilidad del planeta.



Fuente: Adaptado de *Un año de teletrabajo, su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO₂*, por Greenpeace, Marzo 2021, <https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf>

¹⁰ Vid. EUROFOUND Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, op. cit., p.p.1 y 54.

¹¹ *Ibid.*, p. 58.

¹² Vid. GREENPEACE, *Un año de teletrabajo, su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO₂*, Marzo 2021, disponible en: <https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf>

La expansión del teletrabajo también se ha visto favorecida por la internacionalización empresarial, impulsada por la globalización económica y la libre circulación de trabajadores dentro de la UE. Esto ha permitido a las empresas extender sus operaciones más allá de las fronteras nacionales y ampliar los mercados de trabajo, posibilitando el acceso a la contratación de profesionales cualificados, sin restricciones geográficas.

De esta manera, el teletrabajo se ha convertido en una herramienta clave para atraer y retener el mejor talento.¹³ De hecho, hoy en día es una de las opciones más apreciadas entre los profesionales que buscan flexibilidad en el trabajo y una mayor conciliación de la vida laboral y personal, dentro de un entorno sostenible que favorece la satisfacción y bienestar laboral¹⁴.

Esta realidad, también ha llevado a que el teletrabajo sirva como diferenciador estratégico que potencia la competitividad de las empresarial. Las empresas que implementan esta modalidad no sólo se vuelven más atractivas para los trabajadores sino incluso para los clientes, inversionistas y socios comerciales, quienes valoran la innovación y la adaptabilidad en un entorno empresarial en constante transformación.

Todo ello ha supuesto un impulso decisivo para el teletrabajo, que ha trascendido del ámbito estatal adquiriendo una dimensión globalizada y “*potencialmente internacional*”¹⁵.

Muchos países, conscientes de los beneficios económicos del teletrabajo, se han visto interesados en promover esta forma de trabajo como una oportunidad para atraer

¹³ Vid. FEEX – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, “Libro blanco teletrabajo internacional”, *op. cit.*, p. 50.

¹⁴ Vid. ROBERT WALTERS, *Por qué las empresas deberían apoyar el teletrabajo*, consejos de contratación, s.f., disponible en: <https://www.robertwalters.es/insights/consejos-de-contratacion/blog/por-que-empresas-deberian-apoyar-teletrabajo.html>

¹⁵ Vid. GUILLÉN, J., “El teletrabajo como elemento de internacionalización de la relación laboral”, en *A definitivas*, AD 15472020, Septiembre 2020, disponible en: <https://adefinitivas.com/adefinitivas-internacional/el-teletrabajo-como-elemento-de-internacionalizacion/>

talento, generar riquezas e incentivar la inversión¹⁶. España, ha reaccionado a esta tendencia y desde hace varios años busca posicionarse como uno de los destinos más atractivos para los teletrabajadores, destacándose por su despliegue de fibra óptica en la UE, climatología, forma de vida, cultura, gastronomía, excelentes universidades y desarrollo tecnológico, entre otras cualidades¹⁷. Con ese propósito, el legislativo español ha ajustado su marco normativo para incorporar la figura del teletrabajo de carácter internacional, lo cual se materializó con la aprobación de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes¹⁸, comúnmente conocida como "Ley de Startup".

Esta ley viene a resaltar la conveniencia de apoyar la creación y el crecimiento de empresas emergentes en España y de atraer talento y capital internacional, para estimular la inversión tanto pública como privada, entre otros objetivos, destacando la importancia de favorecer el establecimiento en territorio español de los llamados "nómadas digitales"¹⁹, a través de la creación de un nuevo visado y autorización de residencia específica para este grupo de trabajadores, junto con el ofrecimiento de beneficios fiscales.

Gracias al auge que ha experimentado el teletrabajo, España ha logrado posicionarse como el cuarto mejor país del mundo para teletrabajar en 2023, según el Índice Global de Trabajo remoto, (GRWI por sus siglas en inglés Global Remote Work Index) creado por la empresa de ciberseguridad NordLayer, tras una evaluación de 108 países, en la que se han considerado cuatro criterios: la ciberseguridad, la seguridad económica, las infraestructuras digitales y físicas del país, y la seguridad social²⁰.

¹⁶ Vid. GONZALEZ VIGIL, A., "España como destino de teletrabajadores internacionales. Una reflexión desde la perspectiva la regulación laboral, migratoria y fiscal", en *Club de Exportadores e Inversores*, Diciembre 2021, p.p 4-5, disponible en: https://clubexportadores.org/wp-content/uploads/2021/12/Nota-Tecnica.-Espana-como-destino-de-teletrabajadores-internacionales_FEEX.pdf.

¹⁷ Vid. Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022, páginas 179017 a 179060). Preámbulo I, disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/21/28>

¹⁸ Vid. Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, *op. cit.*

¹⁹ *Ibid.* Preámbulo IV. "Los nómadas digitales son personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia".

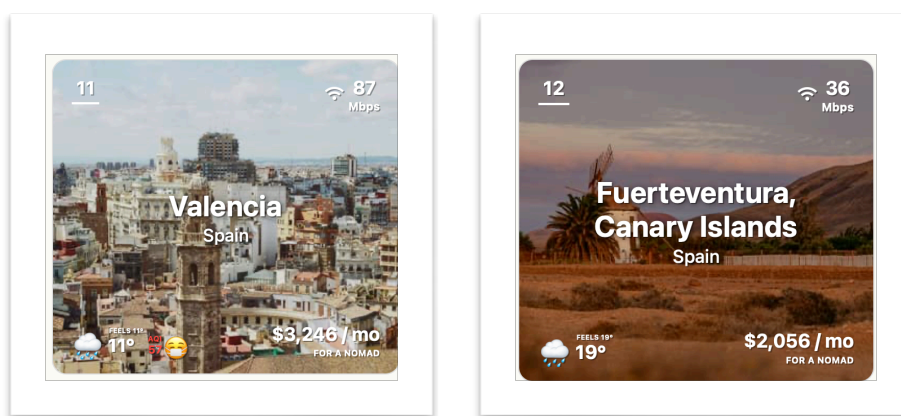
²⁰ Vid. NORDLAYER, *Global Remote Work Index 2023*, disponible en: <https://nordlayer.com/global-remote-work-index/>

Global Remote Work Index 2023
(Ranking de los mejores países del mundo para teletrabajar)

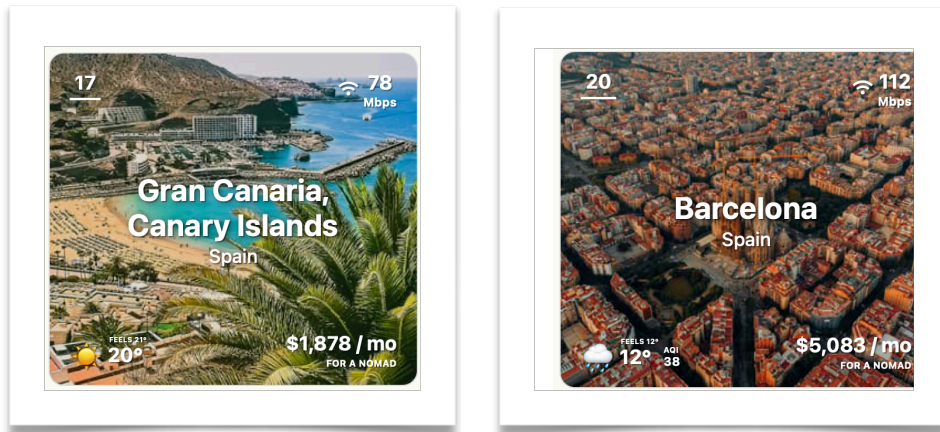
1	 Denmark	6	 Portugal
2	 Netherlands	7	 Estonia
3	 Germany	8	 Lithuania
4	 Spain	9	 Ireland
5	 Sweden	10	 Slovakia

Fuente: Adaptado de *Global Remote Work Index 2023*, por Nordlayer, <https://nordlayer.com/global-remote-work-index/>

Según datos recopilados por Nomad List²¹, un portal de referencia mundial para los nómadas digitales, que permite conocer en tiempo real cuál es el top de los destinos más elegidos para trabajar de forma remota, en Marzo de 2024, cuatro ciudades españolas se han situado entre los 20 destinos de Europa que mejor se adaptan a los trabajadores remotos: Valencia (11), Fuerteventura (12), Gran Canaria (17) y Barcelona (20). Este ranking se elabora en base a diversos parámetros como: el coste de vida, requisitos de visado, calidad de la conexión a internet, disponibilidad de espacios de coworking, seguridad, clima, gastronomía, mejor café, idiomas, servicios médicos, tolerancia hacia la diversidad sexual, entre otros.



²¹ Vid. NOMAD LIST, *Best Places to Live in Europe*, 26 de Marzo de 2024, disponible en: <https://nomadlist.com/europe>



Fuente: Adaptado de *Best Places to Live in Europe*, Nomad List, 26 de Marzo de 2024, <https://nomadlist.com/europe>.

Nomad List cifró en 45.800 los *remote workers* que llegaron a las Islas Canarias en el 2021, como resultado de una exitosa estrategia puesta en marcha por el gobierno canario para “convertir a las Islas en la oficina con el mejor clima del mundo”²². Según Turismo de Canarias, estos turistas realizaron un gasto medio de 3.171 euros, una cantidad que equivale al gasto medio realizado por 120.400 turistas vacacionales.

Desde entonces, el Gobierno de Canarias ha venido reforzando su plan para seguir aumentando la llegada de teletrabajadores al archipiélago e impulsar el gasto de éstos en destino. Un ejemplo de ello, ha sido la campaña lanzada en 12 países²³, bajo el concepto de #AfterTeleWork²⁴, que resalta la combinación del trabajo remoto con un turismo sostenible, ofreciendo una amplia variedad de experiencias y actividades a realizar en las islas tras la jornada laboral.

²² Vid. GOBIERNO DE CANARIAS, “Turismo de Canarias lanza una estrategia para convertir a las Islas en la oficina con el mejor clima del mundo”, en *Portal de Noticias del Gobierno de Canarias*, Febrero 2021, disponible en: <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/turismo-de-canarias-lanza-una-estrategia-para-convertir-a-las-islas-en-la-oficina-con-el-mejor-clima-del-mundo/>

²³ Vid. GOBIERNO DE CANARIAS, “Turismo despliega la amplia oferta de planes de las islas para impulsar el gasto de los teletrabajadores”, en *Portal de Noticias del Gobierno de Canarias*, Noviembre de 2022, disponible en: <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/turismo-despliega-la-amplia-oferta-de-planes-de-las-islas-para-impulsar-el-gasto-de-los-teletrabajadores/>

²⁴ Vid. PROMOTUR TURISMO CANARIAS, S.A., “La oficina con el mejor clima del mundo”, en *Islas Canarias Latitud de vida*, disponible en: <https://www.holaislascanarias.com/aftertelework/>

Así las cosas, parece que la evolución hacia el teletrabajo parece ser una tendencia irreversible que gana cada vez más fuerza, lo que lleva a esperar un incremento en el número de teletrabajadores transfronterizos y los retos asociados a este fenómeno.



Fuente: Adaptado de *Turismo de Canarias refuerza la estrategia para seguir aumentando la llegada de teletrabajadores*, Portal de Noticias del Gobierno de Canarias, Abril 2022, <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/turismo-de-canarias-refuerza-la-estrategia-para-seguir-aumentando-la-llegada-de-teletrabajadores/>

En este contexto, debemos tener en cuenta que cuando un trabajador realiza su actividad profesional desde otro país distinto al de la empresa que le contrata, se introducen en la relación laboral varios elementos de extranjería, como pueden ser la nacionalidad del trabajador y del empleador, el lugar de celebración del contrato de trabajo, el país de residencia del trabajador o desde donde trabaja, el domicilio de la empresa, la moneda de pago, entre otros elementos objetivos y subjetivos, que dan lugar a una situación privada internacional.

Esta situación puede producir consecuencias en diferentes esferas jurídicas y plantear una serie de desafíos legales, que requieren una consideración cuidadosa desde el ámbito del Derecho internacional privado, para garantizar una regulación efectiva y una protección adecuada a las partes involucradas.

Entre los desafíos más comunes a los que se enfrentan tanto los teletrabajadores como sus empleadores se encuentran la determinación de la ley aplicable y la competencia judicial internacional. El teletrabajo puede generar conflicto entre las leyes de diferentes países, dado que cada nación cuenta con sus propias normativas laborales. Determinar cuál legislación debe regir el contrato de trabajo puede ser complejo, ya que esto puede afectar aspectos como salarios, jornada laboral, derecho a la desconexión digital y condiciones de trabajo, entre otros. Asimismo, establecer cual es el tribunal competente es crucial para asegurar una resolución justa y equitativa de los conflictos laborales que puedan surgir, ya que en ocasiones las reglas de competencia pueden conducir a resultados desfavorables para la parte débil.

Por ejemplo, consideremos el caso de una trabajadora de nacionalidad venezolana que celebra un contrato de teletrabajo con una empresa bancaria alemana para brindar servicios remotos como científica de datos desde las Islas Canarias, pueden surgir varias interrogantes ante la aparición de un conflicto laboral derivado del incumplimiento de alguna de las obligaciones de las partes: ¿Cuáles son los órganos jurisdiccionales competentes para conocer del litigio? ¿Debe acudir a los tribunales del país donde reside la trabajadora, donde tiene su sede la empresa, o donde se lleva a cabo la mayor parte del trabajo? y ¿Qué ley se aplicaría para resolverlo?

En otro supuesto, un trabajador español, residente en España, presta servicios como ingeniero de software bajo la modalidad de teletrabajo para una cadena de supermercados de origen estadounidense que no opera en España. En este escenario, surgirían interrogantes similares: ¿Cual sería la ley que regula ese contrato de trabajo, la ley española o las leyes de los Estados Unidos? ¿Qué tribunal sería el competente para conocer de un conflicto laboral en esta relación de trabajo, los juzgados españoles o los tribunales del domicilio de la Empresa? ¿Se aplicaría la legislación laboral española o la estadounidense?

La respuesta jurídica a estos planteamientos nos la brinda el Derecho internacional privado, destacando así su importancia en la regulación del contrato de teletrabajo transfronterizo y de cualquier situación privada internacional.

A pesar de los esfuerzos por armonizar algunas normativas sobre aspectos migratorios, fiscales y de la seguridad social relacionados con el teletrabajo transfronterizo, a nivel europeo aún no se ha procedido a regular las peculiaridades de esta modalidad laboral. Por el contrario, como bien señala el Prof. Alfonso Ortega Giménez, “*contamos con un sistema legal integrado por normas supranacionales y estatales de gran complejidad jurídica que se vislumbran inadecuadas para regular esta nueva realidad del mercado laboral*”²⁵.

El marco legal existente, diseñado principalmente para formas de trabajo tradicionales, ha demostrado ser insuficiente para abordar los desafíos que plantea el teletrabajo en un contexto internacional. Esta falta de armonización legislativa y de regulación específica genera vacíos legales y situaciones de desequilibrio e injusticia que suponen una barrera para la plena implantación del teletrabajo más allá de las fronteras nacionales.

A estos problemas se suma la aparición del *dumping* social²⁶, causado por la contratación de teletrabajadores en países con menores costes y con condiciones laborales y sociales inferiores a las del país donde se aprovecha efectivamente la prestación de trabajo. En estas situaciones, la aplicación e interpretación de normas de Derecho internacional privado se convierten en una herramienta útil de control.

Por ello, es fundamental que las partes involucradas en una relación jurídica de esta naturaleza, adopten medidas para evitar riesgos legales que puedan perjudicar sus intereses y dificultar la protección de sus derechos.

²⁵ Vid. ORTEGA GIMÉNEZ, A. (Dir.) y HEREDIA SÁNCHEZ, L. (Coord.), *Teletrabajo y Derecho internacional privado, problemas y soluciones*, Thomson Reuters Arazandi, Alicante, 2023, p. 19.

²⁶ Vid. En mayor profundidad, ZHOU, Z. “La problemática del teletrabajo transnacional y reflexiones de lege ferenda”, en *Revista temas laborales*, núm. 165/2022, Septiembre 2022, p.p. 183-213, disponible en: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/servicios/publicaciones/detalle/423400.html>

Este trabajo se centrará en analizar desde la perspectiva española, las cuestiones de Derecho internacional privado relevantes para la redacción de un contrato individual de teletrabajo transfronterizo, con el fin de ofrecer pautas que ayuden a evitar riesgos legales, brindar seguridad jurídica y facilitar una contratación más equilibrada, en la que se proteja adecuadamente a ambas partes.

Para alcanzar el objetivo propuesto, se estudiará la definición de teletrabajo transfronterizo, diferenciando entre teletrabajo internacional y teletrabajo transnacional. Se describirá la figura emergente del “nómada digital” y se distinguirá entre el teletrabajo y el desplazamiento internacional de trabajadores, con el fin de comprender los diferentes conceptos jurídicos relacionados. También, se examinará la figura del teletrabajo en el marco jurídico español y su regulación a nivel europeo, para obtener una visión general de las disposiciones legales pertinentes que afectan a esta forma de trabajo. Además, se abordarán los problemas relativos a la determinación de la ley aplicable a los contratos de teletrabajo transfronterizo y la competencia judicial internacional en casos de litigio, con la finalidad de identificar los aspectos legales clave que deben considerarse al elaborar un contrato individual de teletrabajo transfronterizo.

Finalmente, se propondrán posibles soluciones y recomendaciones basadas en el análisis de la jurisprudencia europea para abordar los desafíos que plantea esta modalidad de trabajo de manera efectiva, con la intención de contribuir al desarrollo de un marco normativo adecuado que promueva la protección de los teletrabajadores transfronterizos y facilite las relaciones laborales en un entorno cada vez más globalizado y digitalizado.

2. CAPÍTULO I

CONCEPTOS JURÍDICOS BÁSICOS

2.1 DEFINICIÓN DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO.

Antes de adentrarnos en las cuestiones legales de Derecho internacional privado relativas al contrato de teletrabajo transfronterizo, es fundamental concretar la definición de esta modalidad laboral, a fin de poder delimitar claramente la situación específica que será analizada en este trabajo.

Comúnmente se asocia la palabra “teletrabajo” con la posibilidad de realizar tareas laborales desde casa utilizando una conexión a internet. Aunque esta simple idea puede proporcionarnos un concepto básico, la realidad es que debido a la creciente adopción del teletrabajo en todo el mundo, han surgido numerosas definiciones a través de diversas fuentes legales, bibliográficas y gubernamentales, que van más allá del trabajo a domicilio.

Por lo tanto, partimos de la falta de una definición unánime del concepto de teletrabajo. Al respecto, la Profesora Martín-Pozuelo López, citando a Gallardo Moya, nos recuerda que el término teletrabajo *“ha sido utilizado por multitud de disciplinas tanto jurídicas como económicas y sociológicas, lo que ha hecho que existan multitud de definiciones, con diferentes extensiones, pero sin que se haya alcanzado un consenso global en casi medio siglo”* ²⁷.

La Real Academia Española (RAE) define el teletrabajo como el *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”* ²⁸.

²⁷ Vid. GALLARDO MOYA, R. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem Ediciones, 1ª Edición Madrid, 1998, p. 55, como se citó en MARTÍN-POZUELO LOPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 24.

²⁸ Vid. Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.a ed., [versión 23.7 en línea], <https://dle.rae.es/teletrabajo> [8 de abril de 2024].

Según la OIT, el teletrabajo se considera una **subcategoría del trabajo a distancia** que engloba a los **trabajadores que utilizan las TIC** para desempeñar el **trabajo remotamente**²⁹.

Dicha organización señala que el teletrabajo no está regulado internacionalmente y los países han utilizado definiciones que varían ligeramente, aunque suelen coincidir en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado y en la utilización de dispositivos electrónicos personales (computadora, tablet, teléfonos fijos o móviles) para desempeñar el trabajo (OIT, 2020, p.7). Además, la OIT indica que el teletrabajo se trata de una modalidad de prestación de servicios subordinada o por cuenta ajena, y no constituye un régimen autónomo o especial de trabajo ³⁰.

A nivel comunitario, el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo** (en adelante, AMET), firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002 por los interlocutores sociales europeos, nos ofrece una definición que destaca que:

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular ³¹.

En el ámbito nacional español, el concepto de teletrabajo ha sido definido en la **Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia**, en su artículo 2, como: “*aquel trabajo a*

²⁹ Vid. OIT, *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, Julio 2020, p. 7, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

³⁰ Vid. VILLASMIL, H. et al., “Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo”, en *Nota Informativa de la OIT*, Octubre 2021, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf

³¹ En España, el AMET se incorporó en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 30 de enero de 2003. Vid. Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2003, páginas 7539 a 7548), disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-3826

distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”, complementándose con la definición de trabajo a distancia proporcionada por la misma ley, según el cual la actividad laboral “...se presta en el **domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular**”³².

A su vez la doctrina ha venido identificando elementos caracterizadores del teletrabajo como respuesta ante la falta de unanimidad en su definición y a su escasa regulación legal. Siguiendo a la citada Profesora Ángela Martín-Pozuelo López, estos elementos son: *el espacial, el cualitativo, el cuantitativo y el personal* (MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., 2022, p.p. 24-29).

A modo resumen, el elemento espacial, se refiere al lugar de trabajo que debe ser fuera de los locales de la empresa o del tradicional centro de trabajo. El elemento cualitativo o tecnológico, exige el uso de medios informáticos y de telecomunicación para la prestación de los servicios. El elemento cuantitativo, se refiere a la habitualidad con la que se prestan esos servicios haciendo un uso intensivo de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (En adelante, NTIC) y por último, el elemento personal, requiere que la prestación de servicios sea desarrollada por una persona física.

Estos elementos nos permiten delimitar el concepto de teletrabajo nacional, (aquel que se realiza dentro del mismo Estado). Sin embargo, al tratar de definir el teletrabajo transfronterizo, es necesario tener en cuenta la dimensión internacional de esta figura, agregando al componente espacial, el requisito de que el trabajo se realice desde un Estado distinto a los locales de la empresa. Esta ampliación contribuiría a una definición más precisa del teletrabajo transfronterizo, en línea con la realidad laboral contemporánea.

³² *Vid.* Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021, páginas 82540 a 82583), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

En este sentido, el reciente Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del **Reglamento (CE) n° 883/2004** del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, que entró en vigor el 1 de julio de 2023, proporciona una definición de esta modalidad laboral más acorde a los nuevos tiempos, con el fin de establecer un criterio para la determinación de la legislación aplicable en materia de seguridad social ³³.

Conforme al artículo 1 de dicho Acuerdo, se entiende por **teletrabajo transfronterizo**:

Toda actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador y que:

- 1. se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario,*
- y*
- 2. se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con los interesados/clientes, a fin de cumplir las tareas que el empleador o los clientes asignen al **trabajador**, en el caso de los **trabajadores por cuenta propia**.*

Si bien esta definición es una de las más claras y amplias que disponemos, no establece la habitualidad necesaria que debe concurrir para considerar una actividad como teletrabajo transfronterizo. Para establecer un criterio cuantitativo podría tomarse como referencia lo dispuesto en la citada Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia³⁴, que establece un mínimo del 30% de la jornada laboral a distancia, en un periodo de tres meses, para que pueda considerarse como una práctica regular. No obstante debemos tener en cuenta que esta normativa se refiere al teletrabajo nacional y no aborda el

³³ *Vid.* Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n° 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual (BOE núm. 185, de 4 de agosto de 2023, páginas 115367 a 115369), disponible en: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-17874

³⁴ *Vid.* Ley 10/2021, de trabajo a distancia, *op. cit.*, artículo 1.

teletrabajo transfronterizo, lo que resalta la necesidad de una regulación más específica en este ámbito.

También es fundamental notar que esta definición abarca tanto el teletrabajo por cuenta ajena como por cuenta propia, lo que podría sugerir la necesidad de ampliar los criterios del elemento personal del teletrabajo para incluir a los trabajadores autónomos.

Para concluir este apartado y sin adentrarnos en la definición de las distintas submodalidades de teletrabajo reconocidas por la doctrina, es importante señalar la ambigüedad que existe en la asociación del término "*teletrabajo transfronterizo*" con "*teletrabajo transnacional*" y "*teletrabajo internacional*". Algunos autores los emplean de manera indistinta, mientras que otros los distinguen como conceptos independientes. Esta confusión se debe a la falta de una regulación específica del teletrabajo con elemento de internacionalidad y una definición legal unificada tanto en nuestro país como en el plano europeo.

La doctrina ha definido el **teletrabajo transnacional** como “aquella relación laboral que transcurre a través de varios Estados, normalmente porque el empleado desarrolla las obligaciones propias de su puesto de trabajo en un territorio soberano distinto de aquel donde se sitúa su empresario”³⁵, o como aquel que se caracteriza por la “presencia de algún elemento de extranjería”³⁶.

Por otro lado, el **teletrabajo internacional**, según se desprende de la definición legal incorporada en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en su art. 74 bis, se refiere específicamente a los nacionales de un tercer Estado, autorizados a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o

³⁵ Vid. CRESPI FERRIOL, M., “Trabajo a distancia transnacional”, en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dir.), *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid 2021, p. 661.

³⁶ Vid. MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, p. 32.

profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional³⁷. Esto alude a trabajadores que pertenecen a un Estado no miembro de la Unión Europea (UE) o extracomunitario³⁸.

El **teletrabajo transfronterizo**, como se explicó anteriormente, hace alusión al trabajo que se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros (en adelante EEMM) de la UE ³⁹, o según algunos autores, a aquellos teletrabajadores que residen en el territorio de un determinado Estado, pero que se desplazan diariamente para prestar servicios en Estados limítrofes al español ⁴⁰.

Como se puede inferir de las definiciones existentes, se trata de conceptos diferentes. Mientras que el "teletrabajo internacional" se refiere específicamente al trabajo remoto de ciudadanos de terceros Estados, el "trabajo transnacional" es un concepto más amplio que puede aplicarse a diversas situaciones de trabajo remoto que atraviesan fronteras nacionales, incluyendo el "teletrabajo transfronterizo" que se realiza en EEMM de la UE.

Aclarado lo anterior, este trabajo se centra específicamente en el teletrabajo transfronterizo por cuenta ajena, es decir, aquel trabajo a distancia que se realiza de forma regular fuera de los locales de la empresa, en un país distinto al del empleador, dentro de los EEMM de la UE y mediante el uso intensivo de las NTIC. Este es el supuesto donde resulta necesario abordar las cuestiones de Derecho internacional privado relativas al contrato individual de trabajo con algún elemento internacional.

³⁷ Como se incorporó en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en su art. 74 bis (BOE núm. 233, de 28/09/2013) disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-10074&p=20230509&tn=1>, mediante la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022, páginas 179017 a 179060). Disposición final quinta, párrafo noveno.

³⁸ Vid. LÓPEZ VICO, S., "Teletrabajadores de carácter internacional: análisis crítico de la Disposición Final 5.9 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes", en *Revista de derecho de la seguridad social*, Laborum, ISSN 2386-7191, Nº 2 (Especial), 2023, p. 239, disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/726>

³⁹ Vid. Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, *op. cit.*

⁴⁰ Vid. CRUZ VILLALÓN, J., "Las especialidades del teletrabajo transnacional" en *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo*, ISSN 1889-4224, ISSN-e 2792-5145, V. 14, 2022, p. 96, disponible en: <https://acdct.es/wp-content/uploads/2023/10/06-cruz-villalon-acdct-xiv-2022.pdf>

2.2 APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE NÓMADA DIGITAL.

El término "nómada digital" representa un nuevo concepto de teletrabajador que ha surgido en los últimos años, marcado por la flexibilidad laboral, la movilidad y la conectividad global.

En España, la expansión de los nómadas digitales ha dado lugar recientemente al surgimiento de un nuevo estilo de vida denominado "*nomadismo digital*"⁴¹. Este movimiento se ha visto impulsado por el creciente número de teletrabajadores nómadas que llegan al país atraídos por una variedad de factores como su avanzada infraestructura tecnológica, clima favorable, rica cultura, calidad de vida, entre otros. Estas condiciones han permitido a este grupo de trabajadores elegir España como su lugar para teletrabajar y residir de forma temporal o permanente, lo cual tiene un impacto positivo en la economía local debido a los ingresos, el consumo y la inversión que genera, además fomenta la diversificación, el enriquecimiento cultural, la innovación y el emprendimiento en el país.

A diferencia del teletrabajador tradicional, que generalmente realiza sus labores desde una ubicación fija, el nómada digital lleva su trabajo consigo a cualquier parte del mundo, aprovechando la tecnología para mantener su productividad. Esta figura emergente está redefiniendo el concepto de trabajo remoto al combinar la libertad de viajar con la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar con una conexión a internet⁴².

Estos profesionales se distinguen por tener un estilo de vida que les facilita moverse entre distintos países o ciudades con diversas frecuencias y períodos de estadía, mientras se desempeñan laboralmente de forma remota⁴³, desde lugares ajenos a

⁴¹ Vid. Ley 28/2022, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, *op. cit.*

⁴² Vid. BELONG, *NÓMADAS DIGITALES: la nueva realidad del teletrabajo*, Octubre 2023, disponible en: <https://belong.work/nomadas-digitales-la-nueva-realidad-del-teletrabajo/>

⁴³ Vid. GENOMAWORK, *¿Qué es un nómada digital? Ventajas de contratarlo*, 25 de mayo de 2023, disponible en <https://www.genoma.work/post/nomadas-digitales-quienes-son-por-que-contratar>

cualquier centro de trabajo, o incluso su propio domicilio, tales como hoteles, cafeterías, áreas de coworking, etc. ⁴⁴

En el mercado laboral actual podemos encontrarnos con una amplia diversidad de perfiles de nómadas digitales, según el tipo de trabajo que desempeñan, ya sea una actividad laboral o profesional. Estos perfiles abarcan desde desarrolladores de software, diseñadores gráficos, consultores de marketing, profesores en línea, traductores, escritores, creadores de contenido, asistentes virtuales, entre otros.

Las autoridades españolas han mostrado interés en atraer a estos trabajadores mediante la implementación de políticas y programas destinados a facilitar su llegada y establecimiento en el país. Entre estas iniciativas se incluyen la simplificación de trámites para la obtención de un nuevo visado y autorización de residencia, la posibilidad de optar por un régimen especial de tributación⁴⁵, así como la creación de espacios de coworking y comunidades digitales. Todo ello al amparo de la **Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes**, conocida como "Ley de Startup".

Dicha ley incorpora en nuestra legislación la figura de los “*nómadas digitales*” dentro de la modalidad de teletrabajadores de carácter internacional, describiéndolos como “*personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia*” ⁴⁶.

Es importante recordar que, según nuestra legislación, el teletrabajo internacional, alude a los nacionales de terceros países autorizados a permanecer en España para teletrabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de

⁴⁴ Vid. FEEX – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, “Libro blanco teletrabajo internacional”, *op. cit.*, p. 61.

⁴⁵ Conocido como *Ley Beckham*, permite al teletrabajador internacional aplicarse un tipo de gravamen impositivo en sus rentas del trabajo de un 24% fijo durante los primeros seis años. Vid. Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE núm. 285, de 29/11/2006), artículo 93, 1. 4º.

⁴⁶ Vid. Ley 28/2022, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, *op. cit.*, preámbulo V.

medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (Definición introducida en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en su art. 74 bis)⁴⁷. Aunque también se prevé que los teletrabajadores internacionales que ejercen una actividad profesional, puedan trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional⁴⁸.

Podrán solicitar el visado o la autorización de residencia por teletrabajo de carácter internacional, los profesionales cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años⁴⁹. Además de los requisitos generales para estancia o residencia que establece la ley de emprendedores, los nómadas digitales en España deben acreditar la existencia de actividad real y continuada por parte de la empresa empleadora durante al menos un año, que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto y que existe desde al menos tres meses, así como documentos que acrediten los términos y condiciones de la actividad profesional a distancia⁵⁰.

Este visado, conocido como “visa de nómada digital en España” permite a sus titulares residir y teletrabajar en España durante un máximo de un año, y acceder a la autorización de residencia para el teletrabajo internacional por un máximo de tres años, renovable por períodos de dos años, siempre que se mantengan las condiciones que generen el derecho.

En resumen, desde la perspectiva legal española, los nómadas digitales son un tipo de teletrabajadores que presentan los siguientes rasgos particulares:

- Son teletrabajadores internacionales: provienen de países extracomunitarios.
- Prestan servicios para empresas no españolas, radicadas fuera de España.

⁴⁷ *Vid.* Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, *op. cit.*

⁴⁸ *Ibid*, artículo 74 bis. 1.

⁴⁹ *Vid.* Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, *op. cit.*, artículo 74 bis. 2.

⁵⁰ *Ibid*, artículo 74 ter.

- Desarrollan su actividad desde diferentes países sin estar limitados a un lugar fijo de trabajo.
- Son trabajadores altamente cualificados.
- Se benefician de un régimen fiscal especial.
- A diferencia de los teletrabajadores transfronterizos, no están sujetos a la libre prestación de servicios.
- Requieren de visados de trabajo y residencia en España.
- Los teletrabajadores que ejercen una actividad profesional en el país, pueden trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional.

2.3 DIFERENCIA ENTRE EL TELETRABAJO Y EL DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL DE TRABAJADORES.

La internacionalización de las empresas, dentro del contexto de la globalización económica, junto con la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios dentro de la UE consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) como principios fundamentales del mercado interior, han impulsado la movilidad de trabajadores dando lugar a diversas formas de trabajo que trascienden fronteras.

En el panorama laboral contemporáneo, tanto el teletrabajo transfronterizo como el desplazamiento internacional de trabajadores se han vuelto modalidades de trabajo cada vez más relevantes y frecuentes en la UE. Aunque ambas figuras están relacionadas con prestaciones de servicios con componente internacional, presentan diferencias significativas y están reguladas de manera distinta. Es esencial comprender conceptualmente las implicaciones de cada una para evitar errores legales que puedan causar dificultades prácticas y alterar las relaciones laborales, lo que podría resultar en perjuicios para las partes involucradas.

El término “trabajador desplazado” se define con precisión en la obra “1000 preguntas sobre expatriación”, donde se describe como *aquel trabajador que, habiendo sido contratado para trabajar habitualmente en un país en concreto, es asignado, con carácter temporal, para prestar servicios de índole laboral a un tercer país* ⁵¹.

Si bien el desplazamiento de un trabajador puede implementarse a través del sistema de teletrabajo⁵², para los trabajadores desplazados existe una regulación específica en el ámbito europeo, desarrollada por la Directiva 96/71/CE⁵³ y modificada por la Directiva 2018/957⁵⁴, que abarca tanto aspectos laborales como de la Seguridad Social. Es importante destacar que esta regulación se enfoca principalmente en la movilidad temporal de los trabajadores en el contexto de una prestación de servicios, sin abordar directamente los supuestos de teletrabajo.

La Directiva 96/71/CE define en su artículo 2.1 al trabajador desplazado como aquel que, *durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente.*

Por otro lado, en el ámbito nacional español, la **Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional**, considera como trabajador desplazado a aquel, **cualquiera que sea su nacionalidad, que es desplazado a España durante un período limitado de tiempo en el marco de una prestación de servicios transnacional**, siempre que exista una relación laboral durante el período de desplazamiento ⁵⁵.

⁵¹ Vid. CABALLERO, J.M “1.000 Preguntas sobre Expatriación”, Ediciones Francis y Taylor, Madrid, 2014, p. 12.

⁵² Siempre que se suscriba un anexo al contrato de trabajo en el que se haga constar expresamente esta situación de prestación de servicios en el extranjero en régimen de teletrabajo Vid. CABALLERO, J.M “1.000 Preguntas sobre Expatriación”, op. cit., p. 16.

⁵³ Vid. Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DOCE núm. 18, de 21 de enero de 1997, páginas 1 a 6), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1997-80074>

⁵⁴ Vid. Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de junio de 2018 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 173 de 9.7.2018, páginas 16 a 24), disponible en: <https://www.boe.es/boe/2018/173/L00016-00024.pdf>

⁵⁵ Vid. Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (BOE núm. 286, de 30/11/1999), Art. 2, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-22895>

Estos desplazamientos se producen cuando una empresa establecida en un EEMM adopta las siguientes medidas⁵⁶: a) desplaza a trabajadores bajo su dirección a otro Estado miembro para realizar un trabajo en el marco de una prestación de servicios transnacional, b) desplaza a un trabajador a una empresa perteneciente al mismo grupo en otro Estado miembro, o c) como empresa de trabajo temporal o agencia de colocación, desplaza a un trabajador a una empresa usuaria establecida en otro Estado miembro.

Se trata por lo tanto de aquellos supuestos en los que una empresa traslada a trabajadores contratados en el país de origen, a prestar servicios en otro Estado con carácter temporal (esta temporalidad es una de las características que distingue al desplazamiento de trabajadores de la *expatriación*⁵⁷, otra figura que se añade a la lista de relaciones laborales transnacionales).

En el caso del teletrabajo transfronterizo o internacional, no se presentan ninguno de los supuestos mencionados anteriormente. Por lo tanto, el ámbito de aplicación definido en el artículo 1 de la Directiva 96/71/CE no es aplicable al teletrabajo.

Es importante destacar que la principal diferencia entre el teletrabajo y el desplazamiento de trabajadores, reside en la voluntariedad del primero y obligatoriedad que implica el segundo. Mientras que el desplazamiento de trabajadores se realiza en función de los intereses y necesidades del negocio, el teletrabajo surge principalmente de la voluntad e interés personal del trabajador.

La flexibilidad del teletrabajo permite a los teletrabajadores transnacionales, elegir dónde realizar su trabajo fuera de los locales de la empresa y sin límite temporal, es decir, simplemente por el tiempo acordado entre el trabajador y el empleador, que puede ser por un período determinado o de forma indefinida. En contraste, en el

⁵⁶ Vid. Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de junio de 2018, *op. cit.* Art. 1.3

⁵⁷ Se entiende por trabajador expatriado aquel trabajador que suscribe un contrato de trabajo con una empresa en un país en concreto pero que es asignado, ya sea con carácter temporal o indefinido, para prestar servicios de índole laboral al territorio de otro país. A mayor profundidad Vid. CABALLERO, J.M., “1.000 Preguntas sobre Expatriación”, *op. cit.*, p. 11.

desplazamiento de trabajadores, el empleado se ve obligado a desarrollar sus funciones en otro país distinto al de la empresa que le contrata, por decisión de ésta última. Generalmente esto implica trabajar de forma presencial en los lugares de trabajo asignados por la empresa o en las instalaciones de los clientes de la misma y por el tiempo que la empresa disponga.

Por otro lado, en el teletrabajo transfronterizo o internacional, el teletrabajador desarrolla el mismo trabajo que venía realizando para su empleador, pero desde un país distinto al de la contratación, sin que exista una vinculación profesional con el país donde se lleva a cabo el teletrabajo, por lo tanto, el beneficiario efectivo de dicho trabajo es siempre la empresa del país de origen. En cambio, en el caso de desplazamiento de trabajadores, los servicios prestados por el trabajador desplazado son aprovechados en el país de destino por la empresa empleadora, empresas del mismo grupo y los clientes de estas. Es por ello que algunos autores señalan que *el teletrabajo internacional no supone una prestación transnacional de servicios* en los términos de la Ley 45/99 sobre el desplazamiento del trabajador en el marco de una prestación de servicios transnacional⁵⁸.

Además, el desplazamiento de trabajadores implica cambios en el régimen contractual, que incluyen la adaptación de las condiciones de trabajo mínimas que deben respetarse en el lugar de destino. Mientras tanto, la adopción del teletrabajo no supone ningún cambio en el régimen de la relación contractual entre el trabajador y el empresario, ya que se mantienen las condiciones de trabajo pactadas inicialmente, salvo aquellas cuestiones que se acuerden con motivo del comienzo del teletrabajo (tales como la duración, reversibilidad de este régimen, disponibilidad, compensación de gastos, etc.)⁵⁹.

Como podemos observar, el teletrabajo transfronterizo y el desplazamiento de trabajadores son figuras jurídicas independientes. No obstante, en ocasiones, las

⁵⁸ Vid. FEEX – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, “Libro blanco teletrabajo internacional”, *op. cit.*, p.p 62-64.

⁵⁹ *Ibid.*

situaciones de teletrabajo se formalizan como desplazamientos internacionales de trabajadores. Aunque este no es un tratamiento jurídico adecuado, es una solución a la que la acuden las empresas en la práctica, dada la ausencia de una regulación específica en esta materia⁶⁰.



⁶⁰ *Vid.* FEEX – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, “Libro blanco teletrabajo internacional”, *op. cit.*, p. 68.

3. CAPÍTULO II

MARCO JURÍDICO

3.1 LA FIGURA DEL TELETRABAJO EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.

El teletrabajo ha ganado relevancia en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, sin embargo los primeros cambios destinados a regular y fomentar esta modalidad laboral se remontan a años anteriores.

En España, la regulación del teletrabajo comenzó a desarrollarse en respuesta al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 (AMET) que buscaba promover esta nueva forma de trabajo flexible como un medio para modernizar la organización del trabajo. El AMET se incorporó en España a través del **Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003**⁶¹, firmado por las principales organizaciones empresariales y sindicales del país. Su objetivo era fomentar la negociación de los convenios colectivos y orientar el diálogo social hacia la mejora y actualización de las relaciones laborales, el mantenimiento y la creación de empleo. Este acuerdo desempeñó un papel importante en la promoción del teletrabajo en nuestro país, ya que subrayó la necesidad de aprovechar sus ventajas e incentivar su inclusión en las negociaciones colectivas, con el fin de contribuir a su desarrollo normativo y expansión en el mercado laboral español.

Otro paso importante fue la **orden ministerial APU/1981/2006, de 21 de junio, que promovió la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales**⁶², con el fin de modernizar y hacer más eficiente la administración pública mediante el uso de las TIC, introducir una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los empleados públicos. Esta orden tuvo un papel pionero en la promoción del teletrabajo en la

⁶¹ *Vid.* Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, *op. cit.*

⁶² *Vid.* Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales (BOE núm. 149, de 23 de junio de 2006, páginas 23775 a 23776), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-11202>

administración pública española, proporcionando una definición de teletrabajo⁶³ adaptada al ámbito de de la administración del Estado y sentando las bases para el desarrollo de regulaciones y políticas más amplias sobre el teletrabajo en la administración pública y en otros sectores.

A nivel legislativo, el primer avance significativo llegó con la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**⁶⁴. Esta ley reformó el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores⁶⁵ con el objetivo de fomentar la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo y la competitividad mediante la promoción de nuevas formas de trabajo. Aunque esta norma no se centró específicamente en el teletrabajo, sentó las bases para su adopción, al modificar la ordenación del tradicional trabajo a domicilio e introducir una definición del trabajo a distancia, basada en la prestación de la actividad laboral de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, como alternativa al trabajo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El **Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, perfiló mínimamente el concepto de trabajo a distancia, pero no hubo un salto regulatorio trascendente hasta la crisis provocada por la expansión del COVID-19 (De la Iglesia, 2023, p.123)⁶⁶. Hasta la irrupción de la pandemia, la regulación del teletrabajo era limitada y prácticamente escasa. **El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores** apenas recogía una definición básica de trabajo a distancia y los derechos de los trabajadores en esta modalidad, sin contemplar el uso de las NTIC. Esto resultaba insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo una prestación laboral que se

⁶³ “... A los efectos de esta Orden, se entenderá por teletrabajo toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos”.

⁶⁴ Vid. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, de 07/07/2012), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

⁶⁵ Vid. Redacción actual “Artículo 13. Trabajo a distancia. Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE-A-2015-11430).

⁶⁶ Vid. DE LA IGLESIA AZA, L., “Digitalización e internacionalización de las relaciones de trabajo: El teletrabajo transnacional e internacional”, en *Revista Galega de Dereito Social* -2ª ET, nº17, 2023, p.p. 113-160, disponible en: <http://revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/161>

desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también que se realice mediante la utilización exclusiva o predominante de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, lo que sí calza con la definición actual de teletrabajo.

Antes de la crisis sanitaria, **La Ley Orgánica 3/2018, del 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales**⁶⁷, ya introdujo derechos específicos para los trabajadores en relación con el uso de dispositivos digitales, fundamentales en el contexto del teletrabajo. Entre estos derechos está el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales, así como el derecho a la desconexión digital.

Más tarde, el **Real Decreto-ley 6/2019, del 1 de marzo, que establece medidas urgentes para asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**⁶⁸, modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores⁶⁹ para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, anticipándose a la Directiva 2019/1158 (UE)⁷⁰ sobre conciliación de la vida laboral y familiar mediante formas flexibles de trabajo. Esta modificación implicó el reconocimiento y promoción del trabajo a distancia como una herramienta para mejorar la igualdad de género y la conciliación de responsabilidades familiares y laborales.

Con el aumento significativo del teletrabajo durante la pandemia y la necesidad de adaptar la legislación a la nueva realidad laboral impuesta por la crisis sanitaria del COVID-19, se aprobó como medida de urgencia el **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de**

⁶⁷ Vid. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 06/12/2018), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673>

⁶⁸ Vid. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 07/03/2019), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

⁶⁹ Vid. Artículo 34 Jornada, "... 8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral..." Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores, *op. cit.*

⁷⁰ Vid. Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, (DO L 188 de 12.7.2019, páginas 79 a 93), disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

septiembre, de trabajo a distancia⁷¹, con el fin de regular todos los aspectos laborales relacionados con esta forma de prestación de servicios y dar respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia. Este decreto significó un gran avance en la regulación del teletrabajo, ya que por primera vez en la legislación española se estableció un marco legal que define y regula específicamente la figura del teletrabajo como una subespecie del trabajo a distancia, llevada a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El Real Decreto-ley 28/2020 estableció una serie de derechos y obligaciones para los teletrabajadores y las empresas, tales como el derecho a la desconexión digital, la necesidad de que el teletrabajo sea voluntario para ambas partes, reversible y acordado por escrito con un contenido mínimo, derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios de trabajo y la obligación de las empresas de compensar los gastos relacionados con el teletrabajo, teniendo en cuenta las especificidades que puede conllevar esta modalidad. Además, se enfatizó la importancia de garantizar la igualdad de derechos entre los trabajadores presenciales y los teletrabajadores y la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, entre otros. Así con el Real Decreto-ley 28/2020 se dota al teletrabajo en España de un marco normativo propio en el ámbito laboral.

Posteriormente, la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**⁷², consolidó y amplió las disposiciones del referido Real Decreto-ley 28/2020, asegurando una legislación más completa sobre el teletrabajo en España y proporcionando una mayor estabilidad jurídica. Esta ley no solo dio continuidad a las medidas introducidas durante la pandemia, sino que también estableció un marco legal a largo plazo para esta modalidad laboral, adaptándose a las nuevas realidades del mercado de trabajo y protegiendo los derechos de los teletrabajadores. La ley 10/2021 reafirma la voluntariedad del teletrabajo y la necesidad de un acuerdo escrito para su adopción. Además, detalla los derechos relacionados con la salud y seguridad laboral, la formación y promoción profesional, y el derecho a la intimidad y protección de datos personales. Sin embargo, dicha ley se centra en el teletrabajo nacional y no recoge la

⁷¹ *Vid.* Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23/09/2020), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

⁷² *Vid.* Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, *op. cit.*

figura del teletrabajo transfronterizo e internacional, cada vez más relevante en un mundo globalizado.

En la era Post-COVID, en un contexto de fomento de la innovación y la competitividad, tras la crisis derivada de la pandemia, nace la **Ley 28/2022 de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes**⁷³, que aunque no se centra exclusivamente en el teletrabajo, incluye disposiciones que facilitan esta modalidad, especialmente en el ámbito de las nuevas tecnologías y los entornos empresariales flexibles. La disposición final quinta de esta ley introduce nuevos preceptos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización⁷⁴, que definen la noción de "teletrabajador de carácter internacional" y establecen requisitos adicionales para la estancia o residencia de estos trabajadores en España. Además, crea una nueva modalidad de visado y una autorización de residencia específica que simplifica los trámites burocráticos para facilitar la estancia en el país de este colectivo, conocido como "nómadas digitales".

Estas referencias proporcionan una visión de cómo se ha regulado y se ha buscado implementar el teletrabajo en la normativa interna española para adaptarse a las necesidades emergentes del mercado laboral. Aunque España ha dado pasos importantes hacia la regulación de esta forma de trabajo, el marco jurídico actual sigue siendo limitado y no proporciona una protección suficiente a los teletrabajadores, especialmente en el ámbito del teletrabajo transfronterizo, dónde aún queda pendiente un desarrollo normativo específico y completo que regule todos los aspectos legales de esta modalidad para asegurar que el teletrabajo se realice de forma segura y en condiciones beneficiosas tanto para los trabajadores como para las empresas.

3.2 REGULACIÓN EUROPEA DEL TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO.

La creciente interconexión entre países, facilitada por los avances de las TIC, ha incidido en los mercados de trabajo, potenciando la movilidad laboral dentro de la UE. Esto no solo ha favorecido el teletrabajo desde cualquier lugar del mundo, sino que

⁷³ Vid. Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, *op. cit.*

⁷⁴ Vid. Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, *op. cit.*

también ha contribuido significativamente a la internacionalización y la competitividad empresarial, permitiendo a las empresas operar más allá de sus fronteras y acceder a una base de talentos más amplia. Esta progresiva transformación ha dado lugar al desarrollo de normativas y directrices tanto a nivel europeo como internacional para abordar las especificidades y desafíos del teletrabajo.

En el ámbito comunitario, la regulación del teletrabajo se enmarca dentro del objetivo más amplio de mejorar las condiciones laborales y fomentar un equilibrio entre la vida laboral y personal. El instrumento más significativo en ese sentido es el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET)**⁷⁵, suscrito en Bruselas el 16 de julio de 2002 por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y revisado en 2009, a iniciativa de la Comisión Europea.

Este acuerdo, diseñado para responder al cambio hacia una *sociedad de la información*, tuvo como objetivo modernizar la organización del trabajo, incluyendo acuerdos de trabajo flexible, con el fin de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y conseguir el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad. Los interlocutores sociales reconocieron el teletrabajo como un medio para que las empresas y organizaciones de servicios públicos modernicen la organización del trabajo, y para que los trabajadores concilien la vida profesional y social, gozando de una mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas.

Así, con este acuerdo se estableció un marco regulatorio general a nivel europeo sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores y se alcanzó una definición referente del teletrabajo⁷⁶. En sus disposiciones se regulan aspectos clave de esta modalidad laboral, tales como su carácter voluntario para el trabajador y para la empresa; la igualdad de derechos y mismas condiciones de empleo que los trabajadores que desarrollan su trabajo en los locales de la empresa; la protección de los datos usados y

⁷⁵ La versión en español del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, se puede consultar en el anexo al Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003 (ANC 2003), incorporado en la Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, *op. cit*

⁷⁶ Según el AMET, “*el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular*”.

procesados por el teletrabajador; el respeto a la vida privada del teletrabajador; la dotación de equipos necesarios para el teletrabajo regular; la protección de la salud y seguridad en el trabajo; la gestión de la organización del tiempo de trabajo; el derecho a la formación y la carrera profesional; y el ejercicio de los derechos colectivos, en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales.

En España el AMET fue incorporado como Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003⁷⁷. A partir de entonces, los interlocutores sociales de España declararon su compromiso de difundir el contenido del AMET y desarrollar sus regulaciones a través de las negociaciones colectivas, con el objetivo de impulsar una mayor y adecuada adopción del teletrabajo. Sin embargo, esta incorporación no equivale en ningún caso a una recepción en Derecho Interno (De la Iglesia, 2023, p.121)⁷⁸, por lo que la aplicación del AMET sigue siendo voluntaria y orientativa en la implantación del teletrabajo.

Años más tarde, la **Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores** y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo⁷⁹, estableció un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia. Esta directiva, aunque enfocada en promover una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares y laborales entre hombres y mujeres y crear un entorno de trabajo más flexible para estos trabajadores, reconoce el teletrabajo como una herramienta esencial para mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional.

Más recientemente, el 1 de julio de 2023, entró en vigor el **Acuerdo Marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en los casos de teletrabajo transfronterizo**

⁷⁷ *Vid.* Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, *op. cit.*

⁷⁸ *Vid.* DE LA IGLESIA AZA, L., “Digitalización e internacionalización de las relaciones de trabajo: El teletrabajo transnacional e internacional”, *op. cit.*

⁷⁹ *Vid.* Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, *op. cit.*

habitual⁸⁰. Este acuerdo proporciona una definición actualizada de teletrabajo transfronterizo⁸¹ y establece normas que permiten a los EEMM determinar de manera flexible y justa la legislación de seguridad social aplicable, basándose en el acuerdo entre los Estados y las circunstancias específicas del teletrabajo, con el fin de asegurar que los teletrabajadores transfronterizos mantengan una cobertura de seguridad social adecuada y continua⁸².

Aunque este acuerdo tiene una duración inicial de cinco años, su aprobación representa una gran noticia para las empresas, teletrabajadores, autoridades y operadores jurídicos que han venido enfrentando la incertidumbre normativa y los desafíos asociados a la determinación de la legislación aplicable en materia de seguridad social en el contexto del teletrabajo transfronterizo. En espera de una regulación jurídico laboral sobre teletrabajo en la UE⁸³, este nuevo acuerdo, sienta las bases para una regulación más completa y permanente del teletrabajo transfronterizo, lo cual sin duda proporcionará una mayor claridad y seguridad jurídica, fomentando un entorno más propicio para el teletrabajo transfronterizo en la UE.

A nivel internacional, la OIT ha jugado un papel fundamental en la promoción del teletrabajo. **El Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177)**⁸⁴ es el primer instrumento internacional vinculante que reconoce y aborda específicamente el trabajo a

⁸⁰ *Vid.* Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) nº 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, *op. cit.*

⁸¹ “A efectos del presente Acuerdo Marco, se entenderá por: ...«teletrabajo transfronterizo»: toda actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador y que:

1. se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario, y
2. se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con los interesados/clientes, a fin de cumplir las tareas que el empleador o los clientes asignen al trabajador, en el caso de los trabajadores por cuenta propia ...”.

⁸² *Vid.* En mayor profundidad, PAZÓ ARGIBAY, J.M., “Ley de seguridad social aplicable al teletrabajo transfronterizo. Una aproximación al acuerdo marco sobre teletrabajo transfronterizo en la UE, EEE y Suiza”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, ISSN 0213-0750, Nº 170, 2023, p.p 115-137, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9297175>

⁸³ *Vid.* FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., “En espera de una regulación jurídico laboral sobre teletrabajo en la Unión Europea”, en ORTEGA GIMENEZ, A. (Dir.) y HEREDIA SANCHEZ, L. (Coord.), *Teletrabajo y Derecho internacional privado, problemas y soluciones*, Thomson Reuters Arazandi, Alicante 2023.

⁸⁴ Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), adoptado en Ginebra el 20 de junio de 1996, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

domicilio⁸⁵, dentro del cual podemos incluir el teletrabajo, estableciendo una serie de principios y derechos fundamentales para los trabajadores a domicilio. Dicho convenio, firmado en Ginebra en 1996, apenas entró en vigor en nuestro país el 25 de mayo de 2023, un año después de su ratificación⁸⁶, lo cual es un paso importante para fortalecer la protección de los derechos laborales de los teletrabajadores internacionales.

La Recomendación n° 184 de la OIT⁸⁷, complementaria al Convenio núm. 177, insta a los Estados miembros⁸⁸ a reconocer el trabajo a domicilio como una forma legítima de empleo y a adoptar medidas para regularlo, garantizando que los trabajadores a domicilio tengan acceso a la protección social y a condiciones laborales justas. En conjunto, tanto el Convenio como la Recomendación de la OIT han sido fundamentales para promover estándares laborales equitativos que pueden aplicarse a los teletrabajadores y contribuir a mejorar las condiciones de trabajo de este colectivo.

Además, la OIT ha publicado varios informes sobre el teletrabajo y su impacto durante la pandemia de COVID-19, proporcionando directrices prácticas para empleadores y trabajadores sobre cómo gestionar el teletrabajo de manera efectiva durante y después de la pandemia. Algunos de estos trabajos resaltan la necesidad de establecer regulaciones claras y adecuadas que garanticen la protección de los derechos laborales en torno al teletrabajo⁸⁹.

En resumen, la mayoría de los análisis doctrinales sobre el teletrabajo transfronterizo coinciden en afirmar la inexistencia en el plano comunitario de una normativa vinculante que dote a esta modalidad de prestación laboral de una ordenación específica y diferenciada donde se recojan todos sus aspectos en el ámbito laboral, fiscal y de la

⁸⁵ “A los efectos del Convenio, la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador...”

⁸⁶ España es el 13º Estado Miembro de la OIT a ratificar el Convenio núm. 177. Vid. OIT, *España ratifica el Convenio sobre el trabajo a domicilio y el Convenio sobre la violencia y el acoso*, junio de 2022, disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/espana-ratifica-el-convenio-sobre-el-trabajo-domicilio-y-el-convenio-sobre>

⁸⁷ Vid. Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184), adoptada en Ginebra el 20 de junio de 1996, disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312522

⁸⁸ España pertenece a la OIT desde su fundación, en el año 1919, con un largo paréntesis entre 1941 y 1956, que terminó tras su ingreso en la ONU en 1955.

⁸⁹ Vid. Entre otros, “COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio”, “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”, *op. cit.*

seguridad social. No obstante los avances normativos que se han producido representan un paso significativo hacia la adaptación de las legislaciones a la evolución del teletrabajo transfronterizo e internacional.



**4. CAPÍTULO III: CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL
PRIVADO: COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL Y
DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN
EUROPEA**

4.1 PROBLEMAS QUE PLANTEA EL TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO EN LA UNIÓN EUROPEA, EN CUANTO A LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO BRUSELAS I BIS, PARA LA DETERMINACIÓN DE LA COMPETENCIA JUDICIAL INTERNACIONAL, EN CASO DE CONFLICTOS.

La existencia de relaciones jurídicas de carácter privado e internacional, y en particular de contratos de teletrabajo transfronterizo, implican la presencia de *elementos de extranjería* que los vinculan a diferentes países y sus respectivos ordenamientos jurídicos. Como apuntan los profesores Ortega Giménez y Heredia Sánchez, estos elementos pueden ser cualquier dato presente en la relación que no aparece conectado con la esfera nacional, lo que hace que esa relación exceda de los límites del tráfico jurídico privado interno y se considere internacional⁹⁰. Entre estos elementos se incluyen la nacionalidad del trabajador o del empleador, el lugar de celebración del contrato, el país de residencia del trabajador o desde donde presta sus servicios, el domicilio de la empresa, entre otros factores de carácter objetivo o subjetivo.

Estas *situaciones jurídicas privadas e internacionales*, tal como señalan los profesores Calvo Caravaca y Carrascosa González, son reguladas por el Derecho internacional privado⁹¹. Entre ellas, los contratos de teletrabajo transfronterizos pueden acarrear consecuencias en diversas esferas jurídicas y plantear problemas que requieren una cuidadosa consideración legal. Esto es esencial para proporcionar seguridad jurídica y una protección adecuada a las partes involucradas. Así, una vez identificada la situación privada internacional en el marco de un contrato de teletrabajo transfronterizo, cuando surge un litigio laboral entre dos partes ubicadas en diferentes países, debemos resolver tres cuestiones fundamentales a las que responde el Derecho internacional privado: *la*

⁹⁰ Vid. ORTEGA GIMÉNEZ A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L., *Materiales de derecho internacional privado para el grado en derecho*, Difusión Jurídica, Madrid, 2018, p.16 y 18.

⁹¹ Vid. CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “El derecho internacional privado: concepto, caracteres, objeto y contenido” en CALVO CARAVACA, A.L., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tómo I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022, p.p 125 y 127.

competencia judicial internacional, el Derecho aplicable, y el reconocimiento y ejecución de actos y decisiones extranjeras,⁹².

En este trabajo se abordarán las dos primeras cuestiones. La primera que trata de resolver el Derecho internacional privado es la competencia judicial internacional (en adelante CJI), cuyo objetivo es *determinar qué órganos jurisdiccionales son competentes para conocer de un asunto relativo a una situación privada internacional*⁹³. Para analizar esta problemática, específicamente cuando nos encontramos ante un litigio internacional derivado de un contrato de teletrabajo transfronterizo, debemos remitirnos al **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 mercantil⁹⁴, comúnmente conocido como **“Reglamento Bruselas I bis”** (en adelante RBI *bis*). Esta norma, en su sección 5, artículos 20 a 23, establece los criterios especiales de atribución de la competencia judicial para resolver litigios internacionales suscitados en materia de contratos individuales de trabajo que surjan dentro del territorio de los EEMM de la UE.

Las disposiciones del RBI *bis* buscan proteger al trabajador, considerado la parte más débil en la relación contractual, brindándole la opción de litigar en la jurisdicción que le resulte más conveniente entre varias alternativas⁹⁵. Al mismo tiempo, el Reglamento garantiza a los empleadores una previsibilidad razonable sobre los lugares dónde pueden ser demandados y limita su capacidad para imponer cláusulas de elección de foro desfavorables para el trabajador.

Para determinar la aplicabilidad del RBI *bis* en una disputa laboral, se debe considerar fundamentalmente el domicilio del demandado, independientemente de su nacionalidad

⁹² Vid. FERNÁNDEZ ROZAS, J.C y SÁNCHEZ LORENZO, S., *Derecho Internacional Privado*, 2ª edición, Editorial Civitas, Madrid, 2002, p.p 45-55, como se citó en ORTEGA GIMENEZ A. y HEREDIA SANCHEZ, L., *op. cit.*, p. 20.

⁹³ Vid. CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *op. cit.* p. 161.

⁹⁴ Vid. 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 (refundición), DOUE L351, de 20 de diciembre de 2012, disponible en: <https://www.boe.es/doue/2012/351/L00001-00032.pdf>

⁹⁵ Vid. Reglamento (UE) N° 1215/2012, *op. cit.*, considerando (18): “*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*”.

(artículo 4 RBI *bis*), ya que las normas comunes sobre CJI del RBI *bis* se aplican, en principio, cuando el demandado esté domiciliado en un EEMM⁹⁶. Por lo tanto, si el demandado no está domiciliado en un EEMM la competencia judicial se regirá, en cada EEMM, por la legislación de ese EEMM (artículo 6.1 RBI *bis*), que en nuestro país sería el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial⁹⁷.

Se dice “en principio” porque el Reglamento contempla una excepción en su artículo 21.2, que permite demandar al empresario domiciliado fuera de la UE ante los tribunales de un EEMM en ciertas circunstancias, las cuales se detallarán más adelante.

El RBI *bis*, se aplica principalmente a las relaciones de trabajo que se llevan a cabo en uno o varios EEMM, como ocurre en el caso del teletrabajo transfronterizo. Sin embargo, no sería aplicable, a los contratos de teletrabajo internacional definidos en la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, ya que estos implican que los teletrabajadores ejercen su actividad para empresas radicadas y domiciliadas en terceros Estados (con la excepción que se verá más adelante). Aclarado esto, nos centraremos exclusivamente en las relaciones de teletrabajo transfronterizo.

Supongamos que estamos ante un contrato de teletrabajo transfronterizo celebrado entre una trabajadora residente en España que teletrabaja para una empresa domiciliada en Francia. Surge una disputa laboral entre la trabajadora y la empresa. Dado que la empresa está domiciliada en un EEMM de la UE, las normas de CJI del RBI *bis* se aplican para determinar cuál tribunal es competente para conocer de la demanda.

En otro supuesto, un trabajador residente en Austria teletrabaja para una empresa domiciliada en Estados Unidos (tercer Estado no miembro de la UE). Dado que la empresa no está domiciliada en un EEMM de la UE, el RBI *bis* no se aplicaría. La CJI se regiría por la legislación nacional de Austria y sus normas específicas. Pero, si esa

⁹⁶ Vid. Reglamento (UE) N° 1215/2012, *op. cit.*, considerando (13): “*Debe existir una conexión entre los procedimientos a los que se aplique el presente Reglamento y el territorio de los Estados miembros. Por consiguiente, las normas comunes sobre competencia judicial deben aplicarse, en principio, cuando el demandado esté domiciliado en un Estado miembro*”.

⁹⁷ Vid. Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE núm. 157, de 02/07/1985), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12666>

empresa estadounidense tiene una sucursal, agencia o establecimiento en Austria podrá ser demandada en este país, como se verá más adelante.

Para establecer la CJI en los contratos individuales de trabajo, el RBI *bis* establece una estructura jerarquizada de los distintos foros de competencia, también aplicables a los supuestos de teletrabajo, aún cuando existan dudas del carácter laboral de la prestación de servicios⁹⁸. Estos foros son: 1) La *sumisión tácita*, 2) La *sumisión expresa* y 3) *los foros especiales*.

EL FORO DE SUMISIÓN TÁCITA (artículo 26 RBI *bis*).

El RBI *bis* nos señala que, con independencia de los casos en los que su competencia resulte de otras disposiciones del Reglamento, será competente el órgano jurisdiccional de un EEMM ante el que comparezca el demandado. Esta regla no será de aplicación si la comparecencia tiene por objeto impugnar la competencia o si existe otra jurisdicción exclusivamente competente.

Por *ejemplo*, si un empleado presenta una demanda en un tribunal de un EEMM de la UE que no es el del domicilio del empleador, y éste comparece a contestar la demanda sin cuestionar la competencia de dicho tribunal, se entenderá que ha aceptado que ese tribunal es competente para conocer y resolver el litigio, incluso si, conforme a los foros especiales, no sería el tribunal competente.

Debe tenerse en cuenta que, en estos casos, el RBI *bis* exige que, si el demandado es el trabajador, el órgano jurisdiccional debe informarle sobre su derecho a impugnar la competencia de dicho órgano, así como las consecuencias de su comparecencia o incomparecencia (artículo 26.2 RBI *bis*).

De no existir sumisión tácita, debería atenderse a la posible existencia de cláusulas de sumisión expresa acordadas por las partes⁹⁹.

⁹⁸ Vid. MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, op. cit. p. 92.

⁹⁹ *Ibid.*, p. 93.

EL FORO DE SUMISIÓN EXPRESA (artículo 23 RBI *bis*).

El RBI *bis* permite a las partes involucradas en un contrato individual de trabajo internacional pactar *cláusulas de sumisión expresa*, para elegir de mutuo acuerdo qué tribunal será competente para resolver las disputas que puedan surgir. Estas cláusulas prevalecerán sobre los foros de competencia especiales contenidos en la sección 5 del Reglamento, únicamente en dos situaciones especificadas por la norma:

- Cuando se acuerden con posterioridad al nacimiento del litigio, o
- Cuando permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos a los previstos en los foros especiales de competencia.

Si no se verifica ninguna de las dos circunstancias anteriores, el pacto de sumisión no es válido ni eficaz¹⁰⁰. El objetivo de esta limitación es proteger al trabajador y evitar que se le obligue a litigar en jurisdicciones desfavorables, asegurando que cualquier cláusula de elección de foro, incluso si fuera impuesta de forma unilateral por el empleador¹⁰¹, debe ser beneficiosa o al menos neutral para el trabajador.

Ejemplo: La trabajadora y la empresa acuerdan que, en caso de conflicto, la trabajadora tendrá la opción de demandar no solo en los tribunales españoles (donde desarrolla habitualmente su trabajo) o franceses (donde está domiciliada la empresa), sino también en los tribunales de Bélgica, designados en el contrato.

En caso de no existir sumisión tácita ni cláusulas de sumisión expresa, por no haberse pactado las mismas o por ser nulas (porque no respeten los límites señalados), se aplicarán los foros especiales que se detallan a continuación¹⁰².

¹⁰⁰ Vid. CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *Tratado de Derecho Internacional Privado*, op. cit. p. 3.538.

¹⁰¹ “El trabajador con frecuencia debe aceptar el contrato de trabajo preconfigurado por el empresario, de modo que al aceptar la firma del contrato, acepta también la cláusula de elección de tribunal sin poder negociarla de modo individual.” (CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *Ibid*).

¹⁰² Vid. MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, op. cit. p. 93.

FOROS ESPECIALES (artículos 20 a 22 RBI *bis*).

Dado que una relación laboral internacional puede estar vinculada a más de un país, los tribunales competentes para resolver los litigios derivados de dicha relación pueden pertenecer a cualquiera de los EEMM involucrados. Por ello, el legislador ofrece a los trabajadores una serie de foros alternativos, permitiéndoles elegir el más favorable a sus intereses¹⁰³. La selección del foro se basa en el principio de cercanía o proximidad del tribunal con el supuesto¹⁰⁴, lo que garantiza al trabajador un mejor acceso a la justicia y una mayor protección, al poder seleccionar un foro donde conozca mejor el ordenamiento jurídico aplicable y los costes asociados al litigio sean inferiores.

Siguiendo al profesor Guillermo Palao Moreno, los *foros de ataque* con los que contaría el empleado digital para presentar su demanda son: el domicilio del trabajador, el lugar habitual de trabajo y el lugar de establecimiento de empleo¹⁰⁵:

1. Domicilio del empleador.

- Los teletrabajadores transfronterizos podrán presentar la demanda ante los órganos jurisdiccionales del EEMM donde los empresarios estén domiciliados (artículo 21.1. a) RBI *bis*). Para la determinación del domicilio, el Reglamento nos remite a la legislación interna del órgano jurisdiccional que conoce del asunto (artículo 62 RBI *bis*), en España sería el artículo 40 del Código Civil¹⁰⁶.

¹⁰³ Vid. Reglamento (UE) N° 1215/2012, *op. cit.*, considerando (16): “El foro del domicilio del demandado debe completarse con otros foros alternativos a causa de la estrecha conexión existente entre el órgano jurisdiccional y el litigio o para facilitar una buena administración de justicia. La existencia de una estrecha conexión debe garantizar la seguridad jurídica y evitar la posibilidad de que una persona sea demandada ante un órgano jurisdiccional de un Estado miembro que no hubiera podido prever razonablemente...”.

¹⁰⁴ Vid. RODRÍGUEZ RODRIGO, J., “El contrato individual de trabajo internacional” en LABOS *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 5, Núm. 1, 2024, p. 118, disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/8398>

¹⁰⁵ Vid. PALAO MORENO, G., “Teletrabajo internacional: dificultades que suscita la determinación de la jurisdicción competente” en ORTEGA GIMÉNEZ, A. (Dir.) y HEREDIA SANCHEZ, L. (Coord.), *Teletrabajo y Derecho internacional privado, problemas y soluciones*, Thomson Reuters Arazandi, Alicante 2023, p.p. 195-204

¹⁰⁶ Vid. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (BOE-A-1889-4763), disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>, “**Artículo 40.** Para el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones civiles, el domicilio de las personas naturales es el lugar de su residencia habitual, y, en su caso, el que determine la Ley de Enjuiciamiento Civil...”.

Ejemplo: En el caso de la trabajadora que realiza su trabajo en España y teletrabaja para una empresa domiciliada en Francia, la trabajadora podrá presentar su demanda ante los tribunales franceses, dado que la empresa está domiciliada en Francia.

Este foro, previsto de forma genérica en el artículo 4 del RBI *bis*, se aplica como norma general, salvo en casos concretos en los que el objeto del litigio o la autonomía de las partes justifiquen la aplicación de otro criterio de conexión¹⁰⁷. A pesar de que ofrece un alto grado de previsibilidad¹⁰⁸, lo cual es beneficioso para las partes, esta alternativa podría resultar económicamente desventajosa para el trabajador en aquellos supuestos en los que su empleador se encuentre domiciliado en un EEMM distinto al de su lugar de residencia o de trabajo habitual y la demanda deba presentarse en una jurisdicción lejana, con todos los gastos que implica asumir un litigio internacional.

- Si los empresarios no están domiciliados en un EEMM, pero poseen una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un EEMM, se considerará que, para todos los litigios derivados de la explotación de esa sucursal, agencia o establecimiento, tienen su domicilio en un EEMM y podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de ese EEMM (artículo 20.2 RBI *bis*). Esta excepción permite demandar al empresario domiciliado fuera de la UE ante los tribunales de un EEMM (artículo 21.2 RBI *bis*).

El citado precepto realiza una interpretación extensiva del concepto de domicilio del empleador, garantizando que los tribunales competentes tengan una conexión significativa tanto con el asunto en cuestión como el lugar donde el empleador tenga presencia física y bienes patrimoniales, lo que facilita la futura ejecución de la sentencia. Este foro resulta muy útil en los casos de trabajos prestados íntegramente en el territorio de terceros Estados, pero en favor de empresarios domiciliados en un EEMM de la UE¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Vid. Reglamento (UE) N° 1215/2012, *op. cit.*, considerando (15).

¹⁰⁸ Vid. Reglamento (UE) N° 1215/2012, *op. cit.*, considerando (14): “Las normas de competencia judicial deben presentar un alto grado de previsibilidad y deben fundamentarse en el principio, de que la competencia judicial se basa generalmente en el domicilio del demandado”.

¹⁰⁹ Vid. CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *Tratado de Derecho Internacional Privado*, *op. cit.* p. 3.533.

Ejemplo: Supongamos que la empresa está domiciliada en Panamá, pero tiene una sucursal en Alemania con la que el teletrabajador coordina sus tareas. En este caso, el teletrabajador podría presentar su demanda en Alemania, aunque la empresa matriz esté fuera de la UE. Por lo tanto, la empresa será considerada como domiciliada en Alemania para efectos del litigio.

2. Lugar habitual de trabajo.

- Alternativamente, los teletrabajadores transfronterizos podrán interponer su demanda ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que, o desde el cual, desempeñen habitualmente su trabajo.

Ejemplo: Un trabajador que teletrabaja desde su domicilio en Italia para una empresa domiciliada en Portugal, podrá presentar su demanda laboral ante los tribunales italianos, ya que es en Italia donde reside y desempeña su trabajo de forma habitual.

El concepto de “*lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo*” ha sido desarrollado por la jurisprudencia del TJUE en un sentido amplio, refiriéndose principalmente al “*lugar en el cual o a partir del cual el trabajador cumpla de hecho lo esencial de sus obligaciones respecto de su empresa*”. Para su determinación el tribunal se ha basado en un conjunto de indicios, teniendo en cuenta todas las circunstancias que caracterizan la actividad del trabajador, sin que dicho concepto pueda asimilarse a ningún otro que figure en cualquier acto de Derecho de la Unión¹¹⁰.

El objetivo de este foro, consiste en garantizar una protección adecuada al trabajador, parte contratante más débil, mediante reglas de competencia más favorables a sus intereses. Dicha protección nos reitera el TJUE se asegura mejor si los litigios relativos a un contrato de trabajo son competencia de los órganos jurisdiccionales del lugar donde el trabajador cumple sus obligaciones para con su empresa, dado que es allí donde puede, con menores gastos, acudir a los tribunales o defenderse ante ellos y donde el juez es el más apto para resolver el litigio. El TJUE también busca evitar la multiplicidad de órganos jurisdiccionales competentes, con el fin de prevenir el riesgo

¹¹⁰ Por todas *Vid.* STJUE de 14 de septiembre de 2017, en los asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16, Nogueira y otros, disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=194429&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6933369>

de que se adopten resoluciones contradictorias y de facilitar el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones judiciales fuera del territorio del Estado en que hayan sido dictadas¹¹¹.

El juego del criterio del lugar de trabajo habitual, es ampliamente utilizado en el tratamiento internacional-privatista de los contratos individuales de trabajo internacionales, debido a su estrecha vinculación con la actividad laboral. Es un criterio de atribución tradicional que brinda beneficios al empleado en términos de conexión y previsibilidad, especialmente en casos en los que el teletrabajador presta sus servicios de manera fija (*teletrabajo fijo*) en un país distinto al del empresario, aunque dicho lugar no coincida con el país de domicilio del trabajador. No obstante, en situaciones de teletrabajo plurilocalizado o itinerante (*teletrabajo móvil*), las dificultades de localización del *fórum loci laboris* se incrementan, planteando un mayor nivel de complejidad a la hora de determinar la CJI¹¹².

- También pueden presentar la demanda ante el tribunal del último lugar donde hayan desempeñado habitualmente su trabajo (artículo 21.1. b) i) RBI *bis*).

Ejemplo: Supongamos que el trabajador anteriormente trabajaba de forma habitual desde Irlanda antes de mudarse a Italia donde continúa teletrabajando para la empresa Portuguesa. Ante una disputa laboral el trabajador puede optar por presentar la demanda ante los tribunales Irlandeses, ya que fue Irlanda el último lugar donde desempeñó habitualmente su trabajo.

Esta regla a favor del “último lugar habitual de trabajo”, resultaría especialmente apta para litigios surgidos una vez concluida la relación laboral o en casos de movilidad internacional sucesiva del trabajador, cuando las partes hubieran modificado el *locus laboris* durante la vigencia del contrato¹¹³, independientemente de si en este último lugar se han llegado a desempeñar más o menos actividades¹¹⁴.

¹¹¹ Vid. STJUE de 27 de febrero de 2002, asunto C-37/00 - Weber, apartados 17, 19 y 21.

¹¹² Vid. PALAO MORENO, G., “Teletrabajo internacional: dificultades que suscita la determinación de la jurisdicción competente”, *op. cit.* p. 196 - 202.

¹¹³ *Ibid.* p. 199.

¹¹⁴ Así lo entiende MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, *op. cit.* p. 95.

3. Lugar del establecimiento de empleo.

- Si los teletrabajadores transfronterizos no desempeñan, o no han desempeñado habitualmente su trabajo en un único EEMM, podrán acudir ante el órgano jurisdiccional del EEMM del lugar en el que esté o haya estado situado el establecimiento que los haya empleado (artículo 21.1. b) ii) RBI *bis*). Este supuesto está vinculado al artículo 20.2, que permite demandar al empresario en el lugar donde posea una sucursal, agencia o establecimiento.

Para algunos autores este foro es previsible y de fácil determinación práctica¹¹⁵. Sin embargo, otros consideran que su precisión es compleja¹¹⁶ y difícil de determinar¹¹⁷. Según el profesor Palao Moreno la mayor complejidad radica en la necesidad de concretar el significado de “establecimiento del empleador”. Para ello, es fundamental remitirnos al concepto desarrollado por la jurisprudencia del TJUE, tomando como referencia la sentencia dictada en el **Asunto C-384/10 - Voogsgeerd**¹¹⁸, que versa sobre la interpretación de la ley aplicable a los contratos individuales de trabajo, actualmente regulada por el Reglamento Roma I. Este Reglamento será abordado en el siguiente epígrafe de este trabajo, pero ofrece claves interpretativas esenciales para aclarar el concepto de “*establecimiento del empleador*”, que resultan de gran utilidad para el análisis de este foro, dada la similitud de la conexión manejada tanto en este instrumento como en el RBI *bis*.

En dicho fallo, el Tribunal sostiene que para determinar el “*establecimiento que contrata al trabajador*” deben considerarse exclusivamente los elementos relacionados con el procedimiento de celebración del contrato, tales como el establecimiento que publicó el anuncio de contratación y aquel que llevó a cabo la entrevista, y no el lugar donde el trabajador realiza efectivamente su trabajo. El Tribunal concluye que dicho término se refiere exclusivamente al *establecimiento que procedió a la contratación del trabajador*, y no a aquel al que está vinculado por su ocupación efectiva. Además,

¹¹⁵ *Vid.* ESPLUGUES MOTA, C., IGLESIAS BUHIGUES, J. L., Y PALAO MORENO, G., *Derecho internacional privado*, 14ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 658.

¹¹⁶ *Vid.* CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *Tratado de Derecho Internacional Privado*, *op. cit.* p. 3.533.

¹¹⁷ *Vid.* RODRÍGUEZ RODRIGO, J., “El contrato individual de trabajo internacional”, *op. cit.* P. 132

¹¹⁸ *Vid.* STJUE de 15 de diciembre de 2011, asunto C-384/10 - Voogsgeerd, apartados 50, 52, 54 y 57, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:62010CJ0384>

aclara que este establecimiento no se refiere únicamente a las unidades de la empresa dotadas de personalidad jurídica, como las filiales o sucursales, sino también a otras unidades, como las oficinas. También puntualiza que el establecimiento debe tener estabilidad y formar parte de la estructura de la empresa que contrata.

Ejemplo: Imaginemos un caso donde un trabajador español, es reclutado y contratado por una empresa con sede en Francia. El trabajador firma su contrato de trabajo en una oficina en España y es asignado a teletrabajar para una filial en Alemania. El teletrabajo se lleva a cabo desde varios países (alternando entre España, Francia y Alemania) sin que pueda determinarse cual es su lugar habitual de trabajo. Durante su empleo, surgen disputas laborales, lo que lleva a trabajador a demandar a la empresa. Según la interpretación del TJUE, el tribunal competente para conocer el litigio sería el de Francia, dado que allí se encuentra el establecimiento que reclutó y contrató al trabajador. Ninguno de estos lugares coincide con el lugar de prestación de servicios, que sería Alemania.

En resumen, la profesora Ángela Martín-Pozuelo López, sostiene que, si aplicamos estas reglas de competencia de manera estricta al teletrabajo puro, los tribunales competentes para resolver los eventuales litigios surgidos entre las partes serían, elección del trabajador: los del EEEMM donde esté domiciliado el empleador, o, alternativamente, los del lugar donde se realiza habitualmente el trabajo, es decir, *el lugar desde donde se hace uso de la NTIC*. En caso de no poder determinarse este último, serían los tribunales del lugar donde se halle el establecimiento que empleó al trabajador¹¹⁹.

FORO DE COMPETENCIA DE LA EMPRESA.

Por su parte, cuando es la empresa la parte demandante, ésta cuenta con un foro de competencia más restringido al demandar a los teletrabajadores, ya que solo puede presentar la demanda ante el órgano jurisdiccional del EEMM donde los trabajadores tengan su domicilio (artículo 22.1 RBI *bis*).

¹¹⁹ Vid. MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, op. cit. p. 96.

Los empresarios también podrán presentar una reconvencción ante el tribunal que conozca de la demanda inicial incoada por el trabajador (artículo 22.2 RBI *bis*), lo que simplifica el procedimiento y asegura que todas las cuestiones se traten en una única jurisdicción.

Si el trabajador no está domiciliado en un EEMM, en caso de ser demandado, no será aplicable el RBI *bis* y la competencia judicial internacional se regirá por la normativa interna del EEMM donde tenga su domicilio la empresa demandante (artículo 6.1 RBI *bis*), que en el sistema español será el artículo 25 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, como ya se indicó.

Ejemplo: En el caso de un teletrabajador residente en España y una empresa domiciliada en Francia, supongamos que surge una disputa y la empresa quiere demandar al trabajador. La empresa solo puede presentar la demanda ante los tribunales del EEMM donde el teletrabajador tiene su domicilio, que en este caso sería España. Pero si el trabajador hubiera presentado su demanda en Irlanda, por ser éste el último lugar donde desempeñó habitualmente su trabajo, la empresa podría presentar su reconvencción ante el mismo tribunal irlandés.

Esta norma busca proteger al trabajador, garantizando que cualquier demanda en su contra sea manejada en el lugar donde reside y evitando así que deba enfrentarse a procesos judiciales en jurisdicciones que podrían resultarle desventajosas o de difícil acceso.

PROBLEMAS QUE PLANTEA LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO BRUSELAS I BIS PARA LOS TELETRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS.

La aplicación del RBI *bis* en el caso de teletrabajadores transfronterizos, especialmente nómadas digitales, enfrenta importantes desafíos en cuanto a la determinación del “*lugar habitual de trabajo*”, un factor clave para definir la CJI en disputas laborales. Esta complejidad surge debido a la alta movilidad y la falta de un lugar fijo de trabajo de los nómadas digitales, una situación que no está específicamente regulada por el RBI *bis*, lo que nos obliga a recurrir a interpretaciones jurisprudenciales y doctrinales.

El acervo jurisprudencial de la UE ofrece algunas soluciones para trabajadores móviles y desplazados, aunque no aborda de manera directa la problemática del teletrabajo. Casos como C-125/92 Mulox IBC vs. Geels, C-383/95 Rutten vs. Cross Medical Ltd, y C-37/00 Weber vs. Ogden han sentado las bases para identificar el “*lugar habitual de trabajo*” en situaciones transfronterizas. Estos casos permiten utilizar una serie de indicios para determinar la CJI, como el lugar donde el trabajador organiza su trabajo, regresa tras desplazamientos, o pasa la mayor parte de su tiempo trabajando, la moneda de pago, lugar donde se encuentran las herramientas de trabajo, donde recibe instrucciones, etc., teniendo en cuenta todas las circunstancias que caracterizan el desarrollo de la actividad laboral.

En el **caso C-125/92 Mulox IBC vs. Geels**¹²⁰: se planteó una cuestión prejudicial en el marco de un litigio entre el Sr. Geels, de nacionalidad neerlandesa, y la sociedad Mulox IBC Ltd, con domicilio en Reino Unido para determinar la competencia judicial del tribunal francés. Geels quien se desempeñaba como director de marketing internacional, trabajaba en varios países: Alemania, Bélgica, Países Bajos y países Escandinavos, a los que se desplazaba con frecuencia. Tras la terminación de su contrato demandó a la empresa en los tribunales de Francia. Mulox alegó que el tribunal francés no era competente, argumentando que el contrato de trabajo no se cumplía exclusivamente en Francia. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resolvió que en casos de contratos de trabajo que se cumplen en varios EEMM, *el lugar de trabajo habitual es aquel en el cual, o desde el cual, el trabajador cumple principalmente sus obligaciones para con la empresa*. En este caso, se determinó que dicho lugar era la oficina en Francia, donde Geels había fijado su residencia, desde la cual realizaba sus actividades y a la que regresaba tras cada desplazamiento profesional.

En el **caso C-383/95 Rutten vs. Cross Medical Ltd**¹²¹: El Sr. Rutten, un trabajador neerlandés, demandó a su empleador británico (Cross Medical Ltd) en los Países Bajos después de ser despedido. Dado que Rutten trabajaba en varios países (Reino Unido,

¹²⁰ Vid. STJCE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92 - Mulox IBC/Geels, disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98540&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5883159>

¹²¹ Vid. STJUE de 9 de enero de 1997, asunto C-383/95 - Rutten/Cross Medical ltd, disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=100700&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5314242>

Bélgica, Alemania y Estados Unidos de América), se plantearon tres cuestiones prejudiciales, para determinar cual tribunal es competente para resolver la disputa. El TJUE sostuvo que, al tratarse de un contrato de trabajo ejecutado en el territorio varios Estados contratantes, debe interpretarse que *el lugar donde el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, es aquel en el que ha establecido el centro efectivo de sus actividades profesionales*. Este lugar resultó ser un despacho instalado en su domicilio en Países Bajos, desde el cual organizaba su trabajo por cuenta de la empresa y al que regresa después de cada desplazamiento profesional al extranjero.

Y en el **caso C-37/00 Weber vs. Ogden**¹²²: En este asunto, las cuestiones prejudiciales surgieron en el contexto de un litigio entre el Sr. Weber, ciudadano Alemán domiciliado en ese país, y su empleador, la sociedad escocesa Universal Ogden Services Ltd, con domicilio en el Reino Unido, relacionado con la resolución de su contrato de trabajo. Durante su empleo, el Sr. Weber trabajó como cocinero, parte del tiempo en una plataforma continental adyacente a los Países Bajos y otra parte en aguas danesas. El Tribunal aclaró que el trabajo en la plataforma continental adyacente a los Países Bajos debe considerarse realizado en territorio neerlandés. Asimismo, resolvió que, en casos de contratos de trabajo que se desarrollen en más de un Estado contratante, *el lugar habitual de trabajo es aquel en el que el trabajador haya pasado la mayor parte de su tiempo trabajando para la empresa*, considerando la totalidad del período de actividad del trabajador. Si este criterio no permite determinar un lugar claro, el trabajador puede presentar la demanda ante el tribunal del lugar donde fue contratado o ante el tribunal del país en el que la empresa tiene su domicilio. El objetivo es busca identificar el punto de conexión más estrecho entre la controversia y el órgano jurisdiccional competente para conocer de la misma.

Estas sentencias ofrecen un marco flexible para adaptarse a las nuevas realidades del teletrabajo transfronterizo, especialmente en los casos de nula o reducida movilidad del empleado¹²³. Sin embargo, las situaciones de alta movilidad siguen siendo un desafío

¹²² *Vid.* STJUE de 27 de febrero de 2002, asunto C-37/00 - Weber, disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=D430A2F2E93D9A5A329342F7E05D7B95?text=&docid=46757&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5883159>

¹²³ *Vid.* PALAO MORENO, G., “Teletrabajo internacional: dificultades que suscita la determinación de la jurisdicción competente”, *op. cit.*, p.p. 202 y 205.

que requiere mayor clarificación judicial y, posiblemente, una evolución legislativa que regule de manera más precisa estas circunstancias emergentes.

La complejidad en la aplicación del RBI *bis* para los nómadas digitales radica en que estos teletrabajadores no suelen estar vinculados a un lugar geográfico fijo y pueden trabajar desde diferentes países o regiones. Esto contrasta con la mayoría de los casos tradicionales de trabajo transfronterizo, donde, aunque el trabajador puede desplazarse, suele haber un lugar central desde el cual organiza sus actividades o al que regresa con regularidad (como en los casos Mulox o Rutten). La alta movilidad dificulta identificar un “lugar habitual de trabajo” que sirva como criterio para definir la jurisdicción competente. Si un trabajador cambia constantemente de lugar sin un patrón claro de ubicación, se vuelve complicado aplicar los criterios tradicionales que se basan en la localización geográfica del trabajo. Los nómadas digitales pueden trabajar de manera continua desde ubicaciones muy diversas, como su hogar temporal, espacios de coworking o cafés en distintos países. Esto implica que no tienen un lugar físico u “oficina” de trabajo al que se pueda atribuir la prestación de sus servicios de manera estable o regular. Como resultado, se vuelve complejo aplicar de manera directa la noción clásica de “lugar habitual” en estos casos, lo que dificulta determinar cuál es el país o tribunal competente para resolver conflictos laborales.

En este contexto, la doctrina ha debatido ampliamente sobre la necesidad de ajustar los criterios tradicionales de CJI a la realidad del teletrabajo, pero sin llegar aún a una solución uniforme. Por un lado, algunos doctrinarios proponen modificar los criterios tradicionales para que no dependan tanto de la ubicación geográfica del trabajador¹²⁴, sugiriendo un *criterio de fungibilidad geográfica de la prestación*¹²⁵. Otros sugieren que sea el lugar de uso de las NTIC o el de aprovechamiento de los servicios (sede empresarial) los que determinen la jurisdicción, por ser el lugar “virtual” de prestación habitual de los servicios, o el lugar donde se encuentra el establecimiento de contratación¹²⁶. Con estas opciones, tanto si se prescinde del elemento geográfico, como si se dificulta concretar la ubicación del lugar habitual de prestación de los servicios, es

¹²⁴ *Vid.* FEEX – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, “Libro blanco teletrabajo internacional”, *op. cit.*, p. 60.

¹²⁵ *Vid.* MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, *op. cit.* p. 61-63.

¹²⁶ *Ibid* p. 97.

posible que se termine atribuyendo la CJI a los tribunales del domicilio de la empresa o del establecimiento de empleo, lo cual iría en contra del espíritu del legislador de proteger al trabajador, quien debería tener la opción de elegir el foro más beneficioso entre varias alternativas, basándose en principios de conexión más estrecha entre la controversia y el órgano jurisdiccional. Además, esta solución podría imponer una carga económica mayor para el trabajador, al tener que soportar los costes adicionales de demandar a su empleador en un Estado diferente al de su domicilio o lugar habitual de trabajo, lo que en el peor de los casos, podría disuadirle de reclamar judicialmente¹²⁷.

En mi opinión, la solución más adecuada sería que el TJUE clarificara mediante jurisprudencia, los criterios tradicionales de atribución de CJI establecidos en el RBI bis, adaptándolos al caso específico de los teletrabajadores transfronterizos con alta movilidad. Aún mejor sería una adaptación explícita del RBI bis a esta nueva realidad laboral. Mientras esperamos una actuación ese sentido, podría ser útil dar mayor protagonismo a la autonomía de la voluntad de las partes (empleador y trabajador), fomentando el uso de cláusulas de sumisión expresa, mediante las cuales se acuerde de antemano el tribunal competente en caso de litigio. Esto siempre y cuando se garantice al teletrabajador el respeto a las garantías mínimas previstas en el Reglamento. Este enfoque permitiría ajustar la solución a las circunstancias particulares de cada caso y ofrecer mayor seguridad jurídica a las partes involucradas.

¹²⁷ Vid. MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, op. cit. p. 97.

4.2 DIFICULTADES QUE SUSCITA LA APLICACIÓN EN LA UNIÓN EUROPEA, DEL REGLAMENTO ROMA I PARA LA DETERMINACIÓN DE LA LEY APLICABLE A LAS RELACIONES DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO.

En el ámbito de las relaciones privadas internacionales, una vez determinado qué tribunal es competente para conocer un conflicto laboral -como se abordó en el epígrafe anterior-, la segunda cuestión fundamental que surge y a la que también responde el Derecho internacional privado es: *¿Cual es el Derecho aplicable a la situación privada internacional?*.¹²⁸ Esta cuestión es relevante, especialmente en casos en los que el empleador y empleado se encuentran en distintos Estados e involucran ordenamientos jurídicos que varían de un país a otro, como sucede con el teletrabajo transfronterizo.

El marco normativo europeo que regula la ley aplicable a las obligaciones contractuales en materia civil y mercantil, incluyendo los contratos de trabajo, es el **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**¹²⁹, conocido como **“Reglamento Roma I”** (en adelante, RRI). Este instrumento comunitario se aplica en todos los EEMM de la UE, excepto Dinamarca, con carácter *erga omnes*¹³⁰, dado que, conforme a su artículo 2, la ley designada por el RRI será de aplicación independientemente de que sea o no la de un EEMM.

En el contexto del teletrabajo transfronterizo, el RRI tiene como objetivo proporcionar seguridad jurídica y previsibilidad en los criterios utilizados para determinar la ley rectora de los contratos de trabajo, garantizando que el trabajador tenga acceso a un nivel mínimo de derechos laborales¹³¹. Los **artículos 8 y 9 del RRI** establecen específicamente las reglas de determinación de la ley aplicable a los contratos de

¹²⁸ Vid. CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., *op. cit.* p. 158.

¹²⁹ Vid. 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, DOUE L177/6, de 4 de julio de 2008, disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=en>

¹³⁰ “Una de las características más importantes de este Reglamento es su eficacia universal o *erga omnes* (art. 2) lo que implica que la ley designada por el mismo se aplicará aunque no sea la de un Estado miembro” Vid. MARTIN-POZUELO LOPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, *op. cit.* p. 54.

¹³¹ Vid. 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, *op. cit.*, Considerando (16): “Con el fin de contribuir al objetivo general del presente Reglamento que es la seguridad jurídica en el espacio judicial europeo, las normas de conflicto de leyes deben presentar un alto grado de previsibilidad...”

trabajo, basadas tanto en la elección de las partes como en la aplicación de normas de conflicto,¹³² que permiten identificar el ordenamiento aplicable mediante puntos de conexión.

Estos puntos de conexión que utiliza el RRI para la determinación del Derecho aplicable, son de contenido similar a los criterios previstos en el RBI *bis* para la determinación de la CJI, tales como el *lugar habitual de trabajo y establecimiento del empleador*, los cuales además han sido interpretados por la jurisprudencia europea en el mismo sentido, con el objetivo de garantizar la coherencia de las normas de Derecho internacional privado dentro de la UE¹³³. Sin embargo, existen diferencias clave en cuanto a su aplicación: mientras que los puntos de conexión del RRI son subsidiarios y sólo permiten designar una única ley aplicable al contrato, lo que proporciona claridad y previsibilidad, los foros de competencia del RBI *bis* son concurrentes, permitiendo la elección del tribunal competente que más le convenga al trabajador entre varias alternativas, lo que le otorga mayor flexibilidad.

Cabe destacar que tanto en el RRI, como en el RBI *bis*, la autonomía de la voluntad está limitada. Por esta razón, en primer lugar se analizará la ley aplicable al contrato de teletrabajo conforme a la autonomía de la voluntad, y posteriormente se abordará la ley aplicable en defecto de elección de las partes, examinando los distintos puntos de conexión subsidiarios que la norma contempla para la determinación del Derecho aplicable a los contratos de teletrabajo transfronterizo.

¹³² Vid. 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, *op. cit.*, Considerando (23): “*En cuanto a los contratos celebrados con partes consideradas más débiles, es conveniente protegerlas por medio de normas de conflicto de leyes más favorables a sus intereses que las normas generales.*”

Vid. RODRÍGUEZ RODRIGO, J., “El contrato individual de trabajo internacional”, *op. cit.* p.p 122-123. “*La manera que tiene el legislador de seleccionar el Estado cuyo ordenamiento va a ser el aplicado al supuesto es a través de las normas de conflicto. Esta técnica normativa, propia del Derecho internacional privado, permite a través del punto de conexión, identificar el ordenamiento rector del supuesto. El punto de conexión, igual que el foro, es un elemento de la relación jurídica que utiliza el legislador para determinar el Estado cuyo Derecho regirá el asunto.*”

¹³³ Vid. 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, *op. cit.*, Considerando (7): “*El ámbito de aplicación material y las disposiciones del presente Reglamento deben garantizar la coherencia con el Reglamento (...) relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (Bruselas I), y el Reglamento (...) sobre la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales (Roma II).*”

AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD: LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO

El artículo 3 del RRI consagra con carácter general el principio de autonomía de la voluntad de las obligaciones contractuales, permitiendo que las partes de un contrato, incluso de teletrabajo transfronterizo, elijan libremente la ley aplicable a su relación. Este principio está diseñado para proporcionar flexibilidad y previsibilidad en cuanto a las normas que rigen la relación contractual.

Según esta norma, la elección de la ley puede realizarse en cualquier momento, ya sea al celebrar el contrato o posteriormente, y puede referirse a todo el contrato o a solo una parte de este. No obstante, esta libertad está sujeta a ciertas restricciones, especialmente en el ámbito de los contratos de trabajo, donde el trabajador es considerado la parte más vulnerable. Este criterio se basa en el principio del *favor laboratoris*, en virtud del cual el ordenamiento elegido por las partes no podrá excluir las disposiciones imperativas que sean más favorables para el trabajador, conforme a la ley que se aplicaría en ausencia de acuerdo de elección de ley¹³⁴.

Según el artículo 8 del RRI, aunque las partes pueden elegir la ley aplicable a un contrato de trabajo, esta elección no puede privar al trabajador de la protección que le brindan las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable en ausencia de elección. Esta última es, subsidiariamente, la del país en el que el trabajador realiza habitualmente su trabajo, o del país donde se encuentre el establecimiento que le haya contratado, o del país con el cual el contrato esté más estrechamente vinculado.

Esto implica que, si la elección de una ley por parte del empleador resulta menos favorable para el trabajador, se aplicarán las disposiciones que garanticen un mayor nivel de protección. El objetivo es asegurar que el trabajador, por ser la parte más débil en la relación laboral, reciba al menos los derechos mínimos del país con el que tiene una conexión más fuerte.

¹³⁴ *Vid.* 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, *op. cit.*, Artículo 8: 1. *El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3. No obstante, 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* (...).

El TJUE, en su jurisprudencia ha sido claro en cuanto a que las normas imperativas de protección no pueden ser eludidas mediante cláusulas de elección de ley. Así, en el caso de **Ingmar (C-381/98)**¹³⁵, el Tribunal estableció que determinados derechos deben aplicarse aun cuando el empresario se halle establecido en un país tercero y el contrato se rija por la ley de este país en virtud de una de sus cláusulas.

El artículo 9 del RRI, por su parte, se refiere a las “leyes de policía”, de aplicación imperativa y observancia inmediata, es decir, disposiciones que un Estado considera fundamentales para la protección de sus intereses públicos, como las normas sobre el salario mínimo o la seguridad social, que se aplicarán con independencia de la ley aplicable elegida por las partes.

Por ejemplo, si un teletrabajador presta servicios habitualmente en un país que establece un salario mínimo o unas normas sobre la jornada laboral que le beneficien más, estas reglas podrán aplicarse aunque el contrato de teletrabajo esté regido por la ley de otro país.

Así lo destacó el TJUE en el caso **Koelzsch (C-29/10)**¹³⁶, en el que se subrayó que, el acuerdo de las partes no puede excluir la aplicación de las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable al contrato a falta de elección. Igualmente en casos como **Arblade (C-369/96 y C-376/96)**¹³⁷ la jurisprudencia europea confirma que las normas de policía del país en el que se lleva a cabo el trabajo tienen prioridad sobre la ley elegida, asegurando así que los trabajadores no queden desprotegidos.

Por lo tanto, cualquier acuerdo sobre la ley aplicable debe estar sujeto al respeto de ciertas salvaguardias, para evitar que el empleador imponga su voluntad de manera

¹³⁵ *Vid.* STJUE de 9 de noviembre de 2000, asunto C-381/98 - Ingmar GB Ltd, disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45788&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=84792>

¹³⁶ *Vid.* STJUE de 15 de marzo de 2011, asunto C-29/10 - Koelzsch, disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=contrato+de+trabajo&docid=84441&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=84339#ctx1>

¹³⁷ *Vid.* STJUE de 23 de noviembre de 1999, asuntos acumulados C-369/96 y C376/96 - Arblade, disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44859&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=84792>

unilateral o abusiva. Esto previene el *forum shopping*¹³⁸ y garantiza que el trabajador no sea privado de derechos mínimos, como los relativos al salario mínimo, vacaciones, jornada laboral y otras condiciones laborales básicas, independientemente de la ley seleccionada en el contrato.

LEY APLICABLE AL CONTRATO DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO EN DEFECTO DE ELECCIÓN POR LAS PARTES

Cuando las partes de un contrato de trabajo no eligen explícitamente la ley aplicable al contrato, el artículo 8 del RRI prevé una serie de **puntos de conexión** que permiten determinar la ley que regirá la relación laboral. En el contexto del teletrabajo transfronterizo, donde el trabajador desempeña sus funciones desde varios países distintos al de su empleador, estos puntos de conexión adquieren una relevancia particular.

1. Lugar de prestación habitual del trabajo: “*Lex loci laboris*” (artículo 8.2 RRI).

El primer punto de conexión que establece el artículo 8.2 RRI, es el país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente.

Esto implica que, en ausencia de una elección expresa de la ley aplicable al contrato de teletrabajo, la legislación laboral del país donde el teletrabajador desempeña de forma habitual sus funciones será la que regule la relación laboral. Incluso si el trabajador presta sus servicios temporalmente en otro Estado, la ley del lugar de trabajo habitual seguirá siendo la aplicable.

No obstante, identificar este lugar puede resultar complejo en situaciones donde los trabajadores adoptan un estilo de vida nómada, trabajando desde múltiples países. El TJUE abordó este problema en el caso **Koelzsch (C-29/10)**¹³⁹, subrayando que cuando las prestaciones laborales se ejecutan en más de un EEMM, el criterio del país en que se

¹³⁸ “El *forum shopping* es un fenómeno que se verifica cuando las partes plantean la situación privada internacional ante autoridades de un determinado Estado, porque persiguen con ello lograr la aplicación de una Ley, sustantiva y/o procesal, que resulte favorable a la pretensión suscitada...” *Vid.* CALVO CARÁVACA A.L. y CARRASCOSA GONZALEZ, J., *op. cit.* p. 119.

¹³⁹ *Vid.* STJUE de 15 de marzo de 2011, asunto C-29/10 - Koelzsch, *op. cit.*

realice habitualmente el trabajo debe interpretarse de modo amplio y entenderse en el sentido de que se refiere al *lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desempeña efectivamente su actividad profesional y, a falta de centro de actividad, al lugar en el que éste realice la mayor parte de su trabajo*. Esta interpretación sería plenamente aplicable en el contexto del teletrabajo transfronterizo.

Por ejemplo, imaginemos el caso de Marta, una desarrolladora de software contratada por una empresa con sede en Alemania. Marta vive en Portugal, pero tiene un estilo de vida nómada y suele trabajar durante cortos periodos en España, Italia y Francia. Sin embargo, pasa la mayor parte del año trabajando desde su casa en Portugal. Aunque Marta viaje con frecuencia, según la interpretación del TJUE, su “lugar habitual de trabajo” sería Portugal, ya que es donde realiza la mayoría de sus tareas y reside de forma más constante. En consecuencia, la legislación laboral de Portugal sería la aplicable a su relación laboral con la empresa alemana.

Este criterio busca asegurar la conexión más relevante entre el contrato de trabajo y la legislación aplicable.

2. Lugar del establecimiento que contrata al trabajador (artículo 8.3 RRI).

El artículo 8.3 RRI establece que cuando no pueda determinarse, en virtud del apartado 2, la ley aplicable, el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador.

Esto significa que, si no es posible identificar claramente un lugar de trabajo habitual, la ley aplicable será la del país en el que se ubique el establecimiento que contrató al trabajador. Este criterio podría ser relevante en situaciones en las que el teletrabajador no tenga una ubicación fija o cuando la naturaleza del trabajo implique una movilidad constante que no permita determinar el lugar donde el teletrabajador pasa la mayor parte de su tiempo trabajando. En este caso, la ley del país donde esté situado el establecimiento del empleador tendrá aplicación.

Sin embargo, este punto de conexión se considera subsidiario, y en situaciones de teletrabajo transfronterizo puede generar debates especialmente si el empleador opera en varias jurisdicciones.

En relación al concepto de “*establecimiento que contrata al trabajador*” el TJUE en el caso **Voogsgeerd (C-384/10)**¹⁴⁰, concluyó que dicho término se refiere exclusivamente al establecimiento que formaliza o concluye el contrato, considerando otros elementos como el establecimiento que publicó el anuncio de contratación y aquel que llevó a cabo la entrevista; y no al lugar donde el trabajador realiza efectivamente su trabajo. Asimismo, aclara que este establecimiento no está obligado a contar con personalidad jurídica propia, pudiendo ser simplemente una oficina, sucursal, o cualquier representación de la empresa que actúe en la formalización del contrato laboral.

Igualmente la jurisprudencia europea destacó en el caso **Koelzsch (C-29/10)**¹⁴¹ que el criterio del país en que el trabajador “realice habitualmente su trabajo”, debe interpretarse en sentido amplio, mientras que el criterio del país “en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador”, debería aplicarse cuando el juez que conoce del asunto no pueda determinar en qué país se realiza habitualmente el trabajo.

3. La conexión más estrecha (artículo 8.4 RRI).

En situaciones excepcionales, donde no se pueda determinar ni un lugar de trabajo habitual ni un lugar claro de establecimiento, el artículo 8.4 RRI introduce punto de conexión residual, doctrinalmente conocido como *cláusula de escape*¹⁴² que permite aplicar la ley del país con el cual el contrato de trabajo tenga una vinculación más estrecha.

Este criterio, es aplicable cuando los puntos de conexión tradicionales no reflejan de manera adecuada la relación entre el trabajador y el país en cuestión, como en casos de trabajos realizados en buques o aeronaves bajo banderas de conveniencia. Aunque se trata de un punto de conexión más abierto a interpretación, permite a los tribunales evaluar el conjunto de circunstancias de la relación laboral.

¹⁴⁰ *Vid.* STJUE de 15 de diciembre de 2011, asunto C-384/10 - Voogsgeerd, *op. cit.*

¹⁴¹ *Vid.* STJUE de 15 de marzo de 2011, asunto C-29/10 - Koelzsch, *op. cit.*

¹⁴² *Vid.* MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, *op. cit.* p. 58.

Vid. 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, *op. cit.*, Considerando (20): “Si el contrato presenta vínculos manifiestamente más estrechos con un país distinto del indicado en el artículo 4, apartados 1 o 2, una cláusula de escape debe establecer que ha de aplicarse la ley de ese otro país. Para determinar dicho país debe tenerse en cuenta, entre otros aspectos, si el contrato en cuestión tiene una relación muy estrecha con otro contrato o contratos”.

Por ejemplo, en el caso de teletrabajo transfronterizo donde el trabajador puede estar en movimiento constante, sin un lugar fijo, la ley aplicable podría depender de factores como la ubicación de la empresa matriz, las actividades principales del empleador o incluso el origen del salario. El TJUE ha enfatizado en casos como **Voogsgeerd (C-384/10)**¹⁴³ la importancia de este análisis, recordando que la aplicación de la ley más adecuada debe basarse en una evaluación integral de la relación laboral.

La idea es que el ordenamiento jurídico seleccionado sea aquel que tenga una conexión más significativa con el caso.

Como se puede observar de las normas examinadas, el Reglamento Roma I busca asegurar que la ley aplicable y la jurisdicción competente estén alineadas, ofreciendo una protección sólida al trabajador para asegurar que siempre exista una ley aplicable que garantice sus derechos fundamentales. Los puntos de conexión descritos proporcionan un marco flexible pero a la vez claro para determinar la ley aplicable, siempre bajo la premisa de proteger al trabajador como la parte más vulnerable en la relación contractual.

No obstante, al igual que ocurre con la CJI, la determinación de la ley aplicable en los contratos de teletrabajo transfronterizo también presenta desafíos. En este tipo de contratos, donde el trabajador puede prestar servicios desde varios países, la identificación de un “lugar habitual de trabajo” se torna compleja. La movilidad del trabajador y la falta de un lugar fijo pueden hacer difícil aplicar el punto de conexión del lugar habitual de trabajo, generando incertidumbre sobre qué ley laboral debe aplicarse. En el caso de los nómadas digitales, la determinación del lugar donde se desarrolla la mayor parte de la actividad se complica aún más.

A esta complejidad se añade el hecho de que la ley aplicable dependerá en última instancia del tribunal competente que conozca el caso. La interacción entre el RBI bis y el RRI introduce la posibilidad de que el tribunal competente influya en la determinación de la ley aplicable, creando una interdependencia entre ambos aspectos.

¹⁴³ *Vid.* STJUE de 15 de diciembre de 2011, asunto C-384/10 - Voogsgeerd, *op. cit.*

Esto puede resultar problemático, ya que el trabajador podría enfrentarse a la aplicación de una ley inesperada si el tribunal competente está ubicado en una jurisdicción que favorezca al empleador. A su vez, esto abre la puerta al *forum shopping*, permitiendo al empleador buscar legislaciones y tribunales que apliquen un régimen más ventajoso para sus intereses.

La cláusula de escape que aplica la ley del país con el cual el contrato tenga la vinculación más estrecha, añade flexibilidad, pero también deja espacio para interpretaciones abiertas. Este criterio, aunque útil en casos excepcionales, puede producir inseguridad jurídica, ya que la evaluación de qué país tiene una conexión más significativa con el contrato puede variar según el tribunal que conozca el caso.

Asimismo, la aplicación de una ley extranjera puede generar dificultades adicionales. Los tribunales nacionales podrían no estar familiarizados con la legislación extranjera, lo que podría incrementar los costes y tiempos del proceso judicial debido a la necesidad de pruebas del Derecho aplicable, expertos o informes especializados en el derecho extranjero.

Igualmente, la coexistencia de normativas nacionales y comunitarias aumenta la fragmentación en la regulación laboral. Cada Estado tiene sus propias disposiciones sobre derechos laborales, condiciones de trabajo, fiscalidad, seguridad social, etc., lo que genera un abanico de normas que puede ser difícil de manejar tanto para el empleador como para el trabajador. Esto también plantea dificultades prácticas en la implementación de la ley aplicable, especialmente si el teletrabajo se presta en múltiples jurisdicciones.

5. CAPÍTULO IV: EL CONTRATO DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO: CUESTIONES DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

En un mundo laboral cada vez más globalizado, caracterizado por una alta movilidad y dominado por la era digital, los contratos de teletrabajo transfronterizos se están convirtiendo en una realidad común. Sin embargo, estos contratos presentan desafíos únicos en términos de competencia judicial y ley aplicable, especialmente cuando surgen disputas internacionales en contextos de nómadas digitales o teletrabajadores que se desplazan entre diferentes países. Estos desafíos plantean problemas prácticos y legales, tales como incertidumbre sobre el tribunal competente, dificultades para aplicar los criterios tradicionales de atribución de CJI, conflicto de leyes aplicables, aumento de costes legales para litigar, inseguridad jurídica y desincentivo para entablar acciones judiciales, entre otros.

Para mitigar los riesgos legales y asegurar la validez y equidad del contrato, es crucial comprender y aplicar adecuadamente las normas que regulan el contrato individual de trabajo, aplicables a los contratos de teletrabajo transfronterizo, contenidas en el Reglamento Bruselas I bis (RBI *bis*)¹⁴⁴ y el Reglamento Roma I (RRI)¹⁴⁵, abordadas en el capítulo anterior, junto con la jurisprudencia europea, por lo que el siguiente paso será establecer con claridad la relación laboral y proteger tanto a la empresa como al trabajador.

Antes, es importante señalar que ni el RBI *bis* ni el RRI nos aportan una definición de contrato individual de trabajo (menos aún de contrato de teletrabajo). Ha sido la jurisprudencia del tribunal europeo la que ha desarrollado de manera autónoma este concepto, estableciendo una serie de elementos configuradores para identificar las características de los contratos laborales, con el fin de distinguirlos de otros tipos de contratos, como los de prestación de servicios mercantiles y evitar que las definiciones

¹⁴⁴ *Vid.* 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, *op. cit.*

¹⁴⁵ *Vid.* 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, *op. cit.*

establecidas por el derecho interno de los EEMM distorsionen la correcta interpretación y aplicación uniforme de los RBI *bis* y RRI en la UE¹⁴⁶.

El TJUE ha sostenido de forma reiterada¹⁴⁷ que los contratos relativos al trabajo por cuenta ajena “*crean una relación duradera que inserta al trabajador en el marco de cierta organización de los asuntos de la empresa o del empresario y en el sentido de que se ubican en el lugar del ejercicio de las actividades, lugar que determina la aplicación de disposiciones de Derecho obligatorio y de convenios colectivos*”.

De la jurisprudencia comunitaria la Profesora Juliana Rodríguez Rodrigo ha enumerado las características del contrato de trabajo de la siguiente manera: 1) *relación duradera*, 2) *vínculo de dependencia del trabajador en relación con el empresario*, 3) *el objeto es una prestación de servicios* y 4) *existencia de remuneración como contraprestación por el servicio prestado*¹⁴⁸. Además, como señala la profesora, el contrato de trabajo se considerará internacional si presenta algún elemento de extranjería, es decir, si se encuentra conectado con más de un Estado,¹⁴⁹ como sucede en los contratos de teletrabajo transfronterizos celebrados por cuenta ajena, los cuales implican la aplicación de normas de Derecho internacional privado, tal como se explicó anteriormente.

En el mismo sentido, la profesora Angela Martín-Pozuelo nos indica que para estar en presencia de un contrato de trabajo en el sentido de los RBI *bis* y RRI, la prestación de servicios debe tratarse de una prestación personal, ser realizada en régimen de dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración y ser duradera, aclarando que esta última característica no se refiere al carácter indefinido o temporal del vínculo, si no que trata de excluir aquellas prestaciones de servicio de muy poca entidad. Además nos indica que la amplitud del concepto utilizado por el TJUE posibilita la

¹⁴⁶ Al respecto el Tribunal de Justicia ha destacado que “...*en la medida de lo posible se pronuncia a favor de una interpretación autónoma de los términos utilizados en el Convenio, de forma que se garantice la plena eficacia del mismo desde la perspectiva de los objetivos del artículo 220 del Tratado CEE, en ejecución del cual se celebró el Convenio. Vid. Entre otras STJCE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92 - Mulox IBC/Geels.*”

¹⁴⁷ Por todas *Vid.*, STJCE de 15 de enero de 1987, asunto C-266/85 - Shenavai, disponible en: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:f2a9c822-ac57-4495-aea7-edb1445ba5bf.0008.06/DOC_1&format=PDF

¹⁴⁸ *Vid.* RODRÍGUEZ RODRIGO, J., “El contrato individual de trabajo internacional”, *op. cit.* p.p 122-123.

¹⁴⁹ *Ibid.*, p.142.

inclusión de las prestaciones de servicios mediante las NTIC, incluido el teletrabajo, a pesar de que estas prestaciones suelen presentar problemas de calificación en cuanto a su naturaleza laboral, especialmente si se realizan a través de plataformas digitales¹⁵⁰.

Por lo tanto, cuando se trate de una relación de teletrabajo transfronterizo que reúna dichas características, hay cuestiones jurídicas de Derecho internacional privado que deben considerarse al redactar el contrato de trabajo. A continuación, se proponen algunas recomendaciones clave con el objetivo de evitar los riesgos previamente mencionados. Estas recomendaciones se basan en el análisis de las regulaciones de los RBI *bis* y Roma I sobre los contratos individuales de trabajo y la problemática que plantea el teletrabajo transfronterizo para el Derecho internacional privado:

1. Determinación de la competencia judicial internacional al contrato de teletrabajo transfronterizo.

Determinar de antemano qué tribunales tendrán competencia para resolver posibles disputas laborales surgidas de un contrato de teletrabajo transfronterizo es crucial para evitar incertidumbres y conflictos complejos sobre qué tribunal es el adecuado para resolver disputas laborales. El RBI *bis* nos marca los criterios específicos para atribuir la CJI en casos de litigios, pero si las partes no acuerdan en el contrato de trabajo de manera clara y anticipada cual es el tribunal competente, se pueden generar problemas.

Uno de los principales desafíos para los teletrabajadores transfronterizos, especialmente para los nómadas digitales que no tienen un lugar fijo de trabajo y desarrollan su actividad en varios Estados, es la dificultad para definir el “lugar habitual de trabajo”, criterio tradicionalmente utilizado para determinar la jurisdicción competente, según el RBI *bis*. Esto crea situaciones en las que el trabajador no sabe con certeza dónde presentar una demanda laboral.

Para mitigar este problema, es fundamental incluir en el contrato una **cláusula de elección de foro**, donde ambas partes acuerden de manera anticipada cual será el tribunal competente para resolver cualquier conflicto. Definir previamente el tribunal

¹⁵⁰ Vid. MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable, op. cit. p. 56 y 57.

competente facilita a ambas partes saber de antemano dónde podrán hacer valer sus derechos en caso de disputas, evitando así juicios prolongados para determinar la CJI, lo que ahorra tiempo y dinero. Esta cláusula debe permitir al trabajador elegir un foro distinto a los tres foros especiales que ofrece el RBI bis (*domicilio de la empresa, lugar habitual de trabajo y establecimiento del empleador*) para que sea válida.

Si la cláusula de elección de foro no se ajusta a los límites del artículo 23 del RBI bis¹⁵¹ y es declarada nula, el tribunal competente será determinado de acuerdo con los criterios específicos establecidos en el reglamento, que asignan la CJI en función de varios factores, como el domicilio del empleador, el lugar donde el trabajador presta habitualmente sus servicios o el lugar del establecimiento que haya empleado al trabajador. Esto puede llevar al tribunal a decidir en base a indicios que podrían conducir a resultados no deseados para una o ambas partes, con las correspondientes consecuencias en términos de costes y protección de derechos.

Por ejemplo, el trabajador podría verse obligado a litigar en un tribunal extranjero inesperado, lo que podría suponerle mayores costes y dificultades adicionales, como la contratación de abogados locales, viajar para asistir a los actos procesales y enfrentar barreras lingüísticas, culturales y legales, lo cual podría disuadirle de ejercer su derecho a reclamar judicialmente. Por otro lado, la empresa podría tener que litigar en una jurisdicción donde las leyes laborales son mucho más estrictas y favorables para el trabajador, lo que podría representarle un riesgo económico adicional.

Idealmente, se debería optar por una cláusula de sumisión expresa que atribuya la CJI a un tribunal que tenga vínculos razonable con las partes o una conexión lógica con la relación laboral. Por ejemplo, se podría acordar que el tribunal competente sea el del país donde el trabajador tiene su domicilio o el del lugar donde la empresa tenga una sucursal cercana. Aunque en algunos casos el foro elegido pueda ser menos favorable para la empresa, se asume que esta última cuenta con mayores recursos técnicos y económicos para afrontar un litigio internacional en una jurisdicción extranjera. Este es

¹⁵¹ *Vid.* Artículo 23 del RBI bis: “Únicamente prevalecerán sobre las disposiciones de la presente sección los acuerdos: 1) posteriores al nacimiento del litigio, o 2) que permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la presente sección”.

un factor que la empresa debe evaluar desde una perspectiva económica al contratar a teletrabajadores transfronterizos.

Por otro lado, es importante **establecer en el contrato de teletrabajo transfronterizo el domicilio del empleador**, especialmente en casos donde la empresa puede tener múltiples sedes, filiales o sucursales en diferentes países que pueden ser consideradas responsables de la gestión de la actividad laboral. Adicionalmente, se podrían establecer mecanismos de revisión periódica de este concepto dentro del contrato, en caso de que la estructura organizativa de la empresa cambien. Por ejemplo, si una empresa decide cambiar su sede principal o abrir nuevos centros operativos en distintos países, las partes deberían revisar y actualizar el contrato para reflejar el nuevo domicilio del empleador, evitando así futuros conflictos legales.

Asimismo, se sugiere **definir claramente el lugar habitual de trabajo**, considerando el país en el cual o desde el cual el teletrabajador cumple con sus obligaciones esenciales. Este enfoque no solo aportará claridad para las partes involucradas, sino que también facilitará la determinación de la CJI y la ley aplicable en caso de conflictos.

Por ello, es importante que el contrato de teletrabajo transfronterizo defina con precisión criterios objetivos para determinar este lugar en caso de controversias. Estos criterios pueden incluir el país donde el teletrabajador pase la mayor parte de su tiempo trabajando, donde se encuentre su centro de actividades profesionales, desde donde o a partir del cual preste el servicio laboral de manera virtual, donde utilice las NTIC de forma más habitual, donde esté ubicado su despacho o sus herramientas de trabajo, y el país al que regrese tras desplazamientos profesionales.

Asimismo, podría incluirse una **cláusula de localización**, que regule como se manejarán los cambios en la ubicación geográfica de los teletrabajadores. Esta cláusula podría especificar las ubicaciones principales desde las cuales el trabajador teletrabaja o el tiempo que se espera que pase en cada Estado. De este modo, no solo se facilitaría la determinación del lugar habitual de trabajo mediante criterios territoriales y temporales, para efectos de la CJI y la ley aplicable, sino que también permitiría ajustar

las obligaciones legales, fiscales y de seguridad social conforme a la normativa vigente en la nueva jurisdicción donde se lleve a cabo la actividad laboral.

Considerando que el teletrabajo transfronterizo implica la posibilidad de que el trabajador cambie frecuentemente su lugar de trabajo habitual, especialmente en el caso de los teletrabajadores nómadas, también es recomendable que el contrato contemple escenarios en los que dicho lugar se pueda modificar regularmente. Para ello, es esencial **incluir cláusulas flexibles que permitan la revisión y actualización de las condiciones del contrato teletrabajo** cuando ocurra una modificación del lugar de trabajo.

Igualmente, resulta indispensable **definir el lugar del establecimiento de empleo** dentro del contrato, ya que este es otro aspecto controversial en el ámbito del teletrabajo transfronterizo. El concepto tradicional de establecimiento de empleo, entendido por la jurisprudencia europea como el *establecimiento que procedió a la contratación del trabajador*, puede resultar ambiguo, especialmente cuando el trabajador está vinculado a varias filiales o sucursales, o cuando la empresa opera de manera virtual sin una sede física clara. La falta de precisión en este concepto puede generar incertidumbre sobre la CJI cuando no existe una cláusula de elección de foro o no se puede determinar el lugar habitual de trabajo, lo que complica la labor de establecer cuál es el tribunal competente para conocer el conflicto. Por lo tanto, se recomienda que el contrato identifique claramente el establecimiento que concluyó el proceso de contratación del trabajador.

2. Determinación de la ley aplicable al contrato de teletrabajo transfronterizo.

La falta de claridad sobre qué leyes laborales regirán el contrato de teletrabajo puede generar inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empleadores. Esta incertidumbre puede llevar a la desprotección del teletrabajador y a posibles abusos por parte de las empresas, que podrían aprovecharse de la ambigüedad legal para establecer contratos en países cuyos ordenamientos jurídicos les benefician más, aumentando el riesgo de *forum shopping*.

Para prevenir estos riesgos y evitar situaciones conflictivas es recomendable incluir una **cláusula de elección de ley** en los contratos de teletrabajo, que especifique de manera clara y explícita la legislación que se aplicará para resolver disputas o controversias derivadas de la relación contractual. A través de esta cláusula, las partes pueden designar la ley aplicable a la totalidad del contrato o solamente a aspectos concretos del mismo.

La elección de ley debe realizarse conforme al principio del *favor laboratoris*, ampliamente reconocido en el Derecho del Trabajo, que busca proteger al trabajador como parte más débil de la relación laboral. En el contexto de los contratos de teletrabajo transfronterizo, esto implica que, aunque las partes pueden acordar libremente la ley aplicable según lo permite el RRI, la legislación seleccionada no debe reducir las protecciones mínimas que el trabajador tendría bajo la ley que se aplicaría en ausencia de acuerdo. Esto garantiza que se mantengan los derechos laborales fundamentales, incluso en casos donde el teletrabajo transfronterizo no esté específicamente regulado por la ley elegida.

Para que la elección de la ley sea válida y justa, debe realizarse de manera informada y transparente, y no puede afectar negativamente los derechos del trabajador. De esta forma, se evita que el empleador imponga unilateralmente condiciones que puedan perjudicar al trabajador, protegiendo sus propios intereses. Es importante que los empleadores consideren no solo sus propias preferencias legales, sino también cómo la ley elegida afectará a los derechos laborales del trabajador. Si se elige una ley que ofrece menos protección que la del país donde el trabajador realiza habitualmente su labor, las disposiciones imperativas de la ley de ese país prevalecerán, garantizando así que el trabajador no quede desprotegido.

En la práctica, si la ley acordada en el contrato resulta menos favorable para el trabajador, prevalecerán las disposiciones imperativas del país en el que se presten los servicios laborales, si estas son más beneficiosas. Por ello **es crucial que el contrato de teletrabajo cumpla con los derechos laborales mínimos establecidos por los países con los que tiene mayor conexión**, estos son: el país de la empresa contratante y el país donde el empleado teletrabaja, prestando especial atención a aspectos como la jornada

laboral, el salario mínimo, las vacaciones, los derechos sindicales y otros beneficios laborales.

En ese sentido, es recomendable **realizar previamente un análisis exhaustivo de las normativas laborales locales**, especialmente cuando el teletrabajo se lleva a cabo en jurisdicciones distintas al domicilio de la empresa. Esto permitirá determinar cual es la ley más favorable para el trabajador y adaptar el contrato para cumplir con las obligaciones mínimas en ambas jurisdicciones, evitando sanciones por incumplimiento de normas imperativas.

Cuando la ley seleccionada para regir el contrato no coincide con la ley del foro elegido (*lex fori*), surgen una serie de complicaciones, ya que el tribunal que resuelva la disputa deberá aplicar una ley extranjera, lo cual puede ser problemático. Uno de los principales problemas es la falta de familiaridad del tribunal con la ley extranjera, lo que puede dar lugar a interpretaciones erróneas o inconsistentes. Además, si la legislación extranjera está en un idioma diferente, se requerirán traducciones certificadas, lo que conlleva un riesgo adicional de errores de interpretación.

Cuando se elige una ley extranjera, es responsabilidad de las partes (generalmente quien invoca la ley) **probar el contenido de esa ley ante el tribunal**. Esto implica presentar pruebas claras de la legislación extranjera, incluyendo textos legales, traducciones y, en muchos casos, la contratación de expertos en derecho extranjero que puedan explicar su interpretación y aplicación, lo que aumenta la complejidad y los gastos del litigio.

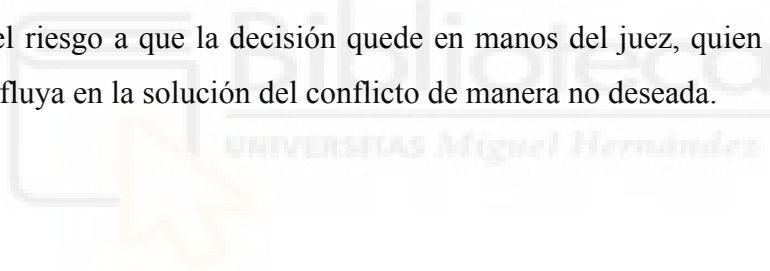
Esto puede ser una carga adicional para la parte que invoca la ley extranjera, especialmente para el trabajador, quien podría no tener los recursos necesarios para presentar pruebas adecuadas. Si por falta de pruebas claras el tribunal decide aplicar la *lex fori*, esto podría causar desventajas a quien busca que se aplique la ley extranjera más favorable.

El legislador europeo, en su objetivo de coherencia en el Derecho internacional privado, ha empleado criterios similares para la determinación de la ley aplicable al contrato de teletrabajo transfronterizo, conforme a las disposiciones del RRI, y para la atribución de

la CJI, según el RBI bis. Así, al igual que en la determinación del tribunal competente, la ley aplicable puede decidirse en función de factores como el lugar habitual de trabajo, el domicilio del empleador o el establecimiento de la empresa.

Por lo tanto, en caso de que no exista un acuerdo previo entre las partes sobre qué ley regirá el contrato (cláusula de elección de ley), la decisión sobre qué normativa aplicar recaerá en el tribunal que se declare competente para conocer el litigio. Esto puede resultar problemático y conducir a resultados no deseados, ya que el tribunal aplicará la ley conforme a las normas del RRI, basándose en criterios que pueden inclinar la balanza a favor de una ley que no necesariamente es la más favorable para el trabajador.

Por ello, es crucial que las partes establezcan claramente en el contrato cuál será la ley aplicable para regir la relación laboral, procurando, en la medida de lo posible, que ésta coincida con la *lex fori*. Esto minimizará las posibilidades de que un tribunal deba aplicar una ley extranjera, lo que se traduce en una mayor eficiencia procesal, reducción de costes y del riesgo a que la decisión quede en manos del juez, quien podría aplicar una ley que influya en la solución del conflicto de manera no deseada.



6. CONCLUSIONES

Tras analizar diversos aspectos relacionados con el teletrabajo, se pueden extraer conclusiones importantes que arrojan luz sobre el objetivo principal de este trabajo que es determinar la forma de evitar riesgos jurídicos al redactar un contrato individual de teletrabajo transfronterizo, prestando atención a las complejas cuestiones de Derecho internacional privado. A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes derivadas de este análisis:

Primera.- Transformación del mercado laboral e impulso del teletrabajo.

El teletrabajo, impulsado por los avances tecnológicos y acelerado por la pandemia de COVID-19, ha redefinido las dinámicas laborales en todo el mundo, ofreciendo flexibilidad y nuevas oportunidades tanto para trabajadores como para empleadores. El uso de las TIC ha permitido a los trabajadores realizar sus tareas desde cualquier ubicación. Además, factores como la internacionalización empresarial, la globalización y la movilidad laboral dentro de la UE han contribuido a la expansión del teletrabajo transfronterizo, facilitando a las empresas retener y atraer talento sin limitaciones geográficas. En resumen, el teletrabajo continúa creciendo en el entorno laboral actual.

Segunda.- Importancia del teletrabajo.

La viabilidad y los beneficios del teletrabajo, van más allá de las ventajas para las organizaciones y los empleados. Sus beneficios se extienden a nivel social, económico y ambiental, fomentando la sostenibilidad del planeta y abarcando políticas de empleo, integración social, así como estrategias para mejorar la competitividad y atraer riqueza e inversión. España, reconociendo el potencial económico y social del teletrabajo, ha mostrado un compromiso notable en su promoción con iniciativas como la "Ley de Startup" y el impulso del Gobierno de Canarias para atraer a los nómadas digitales. Este esfuerzo se ha reflejado en el reconocimiento internacional del país como uno de los mejores destinos para teletrabajar.

Tercera.- Falta de una definición unánime de teletrabajo.

La falta de una definición legal unificada del teletrabajo refleja la diversidad de enfoques y perspectivas sobre esta modalidad laboral. Esto dificulta su regulación a

nivel internacional y genera confusión en la utilización de términos como “teletrabajo transfronterizo”, “teletrabajo transnacional” y “teletrabajo internacional”. Además, la aparición de nuevas figuras de teletrabajadores, como los nómadas digitales, añade un nivel adicional de complejidad al panorama laboral, planteando desafíos únicos en términos de regulación y protección legal.

Cuarta.- Evolución normativa del teletrabajo transfronterizo en España. Ausencia de una regulación europea sobre el teletrabajo transfronterizo.

A raíz de la pandemia de COVID-19, se han logrado avances significativos en la regulación del teletrabajo nacional, hacia un marco normativo más completo y adaptado a la realidad del mercado laboral. No obstante, persisten desafíos en la regulación del teletrabajo transfronterizo que requiere de un desarrollo normativo adicional para garantizar un teletrabajo seguro y equitativo. La Ley de Trabajo a Distancia de 2021 aborda aspectos nacionales, pero no considera el teletrabajo con elementos de extranjería. La falta de una regulación específica del teletrabajo transfronterizo a nivel comunitario, puede conducir a prácticas inapropiadas que distorsionan dicha figura y causan injusticias y desequilibrios, como el dumping social, obstaculizando la plena implementación del teletrabajo en la UE.

Quinta.- Problemas que plantea el teletrabajo transfronterizo para el Derecho internacional privado.

La determinación de la competencia judicial internacional y la ley aplicable a los contratos de teletrabajo transfronterizo es un aspecto clave para garantizar seguridad jurídica tanto a los trabajadores como a los empleadores. El Reglamento Bruselas I bis y el Reglamento Roma I proporcionan un marco sólido para asignar el tribunal competente y el Derecho aplicable. No obstante, en el contexto de los teletrabajadores transfronterizos, particularmente en el caso de los nómadas digitales, surgen importantes retos jurídicos para el Derecho internacional privado. El criterio del “lugar habitual de trabajo”, utilizado para determinar tanto la jurisdicción competente como la ley aplicable, se ve profundamente desafiado por la naturaleza móvil y descentralizada del trabajo de estos profesionales, lo que dificulta su correcta aplicación. Aunque la jurisprudencia europea ha sentado algunas bases interpretativas para situaciones de movilidad o desplazamiento de trabajadores, estos precedentes no abordan de manera

directa las nuevas dinámicas del teletrabajo transfronterizo. Este vacío normativo subraya la necesidad de revisar los criterios tradicionales en la materia sin comprometer los derechos de los teletrabajadores. En este sentido, se requiere una evolución tanto legislativa como jurisprudencial que responda a esta era de alta movilidad laboral, garantizando un equilibrio adecuado entre flexibilidad y protección de los teletrabajadores.

Sexta.- Aspectos clave para evitar riesgos legales en la contratación de teletrabajadores transfronterizos.

Al redactar un contrato de teletrabajo transfronterizo, es fundamental comprender y aplicar correctamente las disposiciones de los Reglamentos Bruselas I bis y Roma I, ya que estos contratos presentan desafíos legales significativos en términos de competencia judicial internacional y ley aplicable. Para mitigar riesgos legales y prevenir futuros conflictos, es esencial que el contrato esté cuidadosamente estructurado, incluyendo cláusulas que establezcan de forma clara la elección de foro y la ley aplicable a la relación laboral. Estas disposiciones deben garantizar las protecciones mínimas a las que el trabajador tendría derecho en ausencia de acuerdo. Una redacción adecuada aportará claridad y seguridad jurídica al contrato de teletrabajo transfronterizo, contribuyendo al desarrollo de una relación laboral más estable, equilibrada y previsible. Además, dichas cláusulas deben respetar los límites legales que protegen al trabajador de posibles abusos. De lo contrario, podrían surgir consecuencias negativas, como la incertidumbre sobre la jurisdicción competente o la aplicación de leyes inesperadas, lo que podría conllevar costes adicionales y resultados no deseados.

Séptima.- Perspectivas legislativas en la Unión Europea.

Es crucial que a nivel europeo se desarrollen regulaciones específicas que aborden todas las peculiaridades del teletrabajo en el ámbito transnacional, especialmente en materia de derecho aplicable y CJI, proporcionando seguridad jurídica a las relaciones laborales transfronterizas y garantizando una protección legal adecuada a todas las partes involucradas. Esto fomentaría condiciones de trabajo más justas, facilitaría a las empresas una mejor gestión de los recursos humanos y la planificación de estrategias empresariales en diferentes países sin preocupaciones legales. Además promovería la contratación de talento sin límites geográficos, mejoraría la competitividad global y

maximizaría los beneficios del teletrabajo. La colaboración entre gobiernos, organizaciones internacionales, interlocutores sociales y el sector privado, es fundamental para lograr este objetivo, en el cual la negociación colectiva cumple un papel importante en la búsqueda de soluciones equitativas y eficaces para la regulación del teletrabajo en general.



7. BIBLIOGRAFÍA

BELONG, *Nómadas Digitales: la nueva realidad del teletrabajo*, Octubre 2023, disponible en: <https://belong.work/nomadas-digitales-la-nueva-realidad-del-teletrabajo/>

CABALLERO, J.M., “1.000 Preguntas sobre Expatriación”, Ediciones Francis y Taylor, Madrid, 2014.

CALVO CARAVACA A.L. y CARRASCOSA GONZÁLEZ, J., “El derecho internacional privado: concepto, caracteres, objeto y contenido” en CALVO CARAVACA, A.L., CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. (dirs.), *Tratado de Derecho Internacional Privado*, Tomo I, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2ª ed., 2022.

CRESPÍ FERRIOL, M., “Trabajo a distancia transnacional”, en Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (Dirs.), *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid 2021.

DE LA IGLESIA AZA, L., “Digitalización e internacionalización de las relaciones de trabajo: El teletrabajo transnacional e internacional”, en *Revista Galega de Dereito Social* -2ª ET, nº17, 2023, p.p. 113-160, disponible en: <http://revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/161>

ESPLUGUES MOTA, C., Iglesias Buhigues, J. L., y Palao Moreno, G., *Derecho internacional privado*, 14a edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.

EUROFOUND Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago, 2019, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf

FEEX – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, “Libro blanco teletrabajo internacional”, 2021, disponible en: <https://feex.org/wp-content/uploads/2022/06/Libro-blanco-sobre-Teletrabajo-Internacional.pdf>

GARICANO A. y DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, J., “Retos legales del teletrabajo internacional” en *Documentación Laboral*, ISSN 0211-8556, N° 124, 2021, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8369150>

GENOMAWORK, *¿Qué es un nómada digital? Ventajas de contratarlo*, 25 de mayo de 2023, disponible en: <https://www.genoma.work/post/nomadas-digitales-quienes-son-por-que-contratar>

GOBIERNO DE CANARIAS, “Turismo de Canarias lanza una estrategia para convertir a las Islas en la oficina con el mejor clima del mundo”, en *Portal de Noticias del Gobierno de Canarias*, Febrero 2021, disponible en: <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/turismo-de-canarias-lanza-una-estrategia-para-convertir-a-las-islas-en-la-oficina-con-el-mejor-clima-del-mundo/>

GOBIERNO DE CANARIAS, "Turismo despliega la amplia oferta de planes de las islas para impulsar el gasto de los teletrabajadores”, en *Portal de Noticias del Gobierno de Canarias*, Noviembre de 2022, disponible en: <https://www3.gobiernodecanarias.org/noticias/turismo-despliega-la-amplia-oferta-de-planes-de-las-islas-para-impulsar-el-gasto-de-los-teletrabajadores/>

GONZALEZ VIGIL, A., “España como destino de teletrabajadores internacionales. Una reflexión desde la perspectiva la regulación laboral, migratoria y fiscal”, en *Club de Exportadores e Inversores*, Diciembre 2021, disponible en: https://clubexportadores.org/wp-content/uploads/2021/12/Nota-Tecnica.-Espana-como-destino-de-teletrabajadores-internacionales_FEEX.pdf.

GREENPEACE, *Un año de teletrabajo, su impacto en la movilidad y en las emisiones de CO2*, Marzo 2021, disponible en: <https://es.greenpeace.org/es/wp-content/uploads/sites/3/2021/03/informe-teletrabajo-GP-2.pdf>

GUILLÉN, J., “El teletrabajo como elemento de internacionalización de la relación laboral”, en *A definitivas*, AD 15472020, Septiembre 2020, disponible en: <https://adefinitivas.com/adefinitivas-internacional/el-teletrabajo-como-elemento-de-internacionalizacion/>

INE, *Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas Año 2022 – Primer trimestre 2023*, disponible en: https://www.ine.es/prensa/tic_e_2022_2023.pdf

INE, *Indicador de Confianza Empresarial (ICE), Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19, Estado de alarma y segundo semestre de 2020*, disponible en: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf

KPMG, S.A, *CEO Outlook 2020: COVID-19*, Septiembre 2020, disponible en <https://kpmg.com/es/es/home/tendencias/2020/09/kpmg-2020-ceo-outlook-covid-19.html>

LÓPEZ VICO, S., “Teletrabajadores de carácter internacional: análisis crítico de la Disposición Final 5.9 de la Ley 28/2022 , de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes”, en *Revista de derecho de la seguridad social, Laborum*, ISSN 2386-7191, N° 2 (Especial), 2023, disponible en: <https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/726>

MARTIN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea: competencia internacional y ley aplicable*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022.

NILLES, J.M, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, John Wiley & Sons, 1976.

NOMAD LIST, *Best Places to Live in Europe*, 26 de Marzo de 2024, disponible en: <https://nomadlist.com/europe>

NORDLAYER, *Global Remote Work Index 2023*, disponible en: <https://nordlayer.com/global-remote-work-index/>

OIT, *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio*, Julio 2020, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

OIT, *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*, Octubre 2020, disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang--es/index.htm

ORTEGA GIMÉNEZ A. y HEREDIA SÁNCHEZ, L., *Materiales de Derecho internacional privado para el grado en derecho*, Difusión Jurídica, Madrid, 2018.

ORTEGA GIMÉNEZ, A. (Dir.) y HEREDIA SÁNCHEZ, L. (Coord.), *Teletrabajo y Derecho internacional privado, problemas y soluciones*, Thomson Reuters Arazandi, Alicante, 2023.

ORTEGA GIMÉNEZ, A., *Código Universitario de Derecho Internacional Privado*. Tomos I y II, Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2023, disponible en:

ORTEGA GIMÉNEZ, A. (Dir.), *Derecho internacional privado. Materiales para su estudio*, SEPIN, Madrid, 2023.

PAZÓ ARGIBAY, J.M., “Ley de seguridad social aplicable al teletrabajo transfronterizo. Una aproximación al acuerdo marco sobre teletrabajo transfronterizo en la UE, EEE y Suiza”, en *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar*

social, ISSN 0213-0750, Nº 170, 2023, p.p 115-137, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9297175>

PROMOTUR TURISMO CANARIAS, S.A., “La oficina con el mejor clima del mundo”, en *Islas Canarias Latitud de vida*, disponible en: <https://www.holaislascanarias.com/aftertelework/>

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.a ed., [versión 23.7 en línea], <https://dle.rae.es/teletrabajo> [8 de abril de 2024].

ROBERT WALTERS, *Por qué las empresas deberían apoyar el teletrabajo*, consejos de contratación, s.f., disponible en: <https://www.robertwalters.es/insights/consejos-de-contratacion/blog/por-que-empresas-deberian-apoyar-teletrabajo.html>

RODRÍGUEZ RODRIGO, J., “El contrato individual de trabajo internacional” en *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 5, Núm. 1, 2024, disponible en: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/8398>

SIERRA BENITEZ, E., “Buenas y/o malas prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas” en ROJALES PANIAGUA, E. (Dir.) *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)*, Laborum, 1ª Edición, Murcia, 2014, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=571855>

VILLASMIL, H. et al., “Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo”, en *Nota Informativa de la OIT*, Octubre 2021, disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf

ZHOU, Z. “La problemática del teletrabajo transnacional y reflexiones de lege ferenda”, en *Revista temas laborales*, núm. 165/2022, Septiembre 2022, p.p. 183-213.

8. NORMATIVA DE INTERÉS CONSULTADA

Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual. ANEXO: Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (BOE núm. 185, de 4 de agosto de 2023, páginas 115367 a 115369).

Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DOCE núm. 18, de 21 de enero de 1997, páginas 1 a 6).

Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo de 28 de junio de 2018 que modifica la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 173 de 9.7.2018, páginas 16 a 24).

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (DO L 188 de 12.7.2019, páginas 79 a 93).

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE núm. 157, de 02/07/1985).

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (BOE núm. 285, de 29/11/2006).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 162, de 07/07/2012).

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, en su art. 74 bis (BOE núm. 233, de 28/09/2013).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 06/12/2018).

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021, páginas 82540 a 82583).

Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 2022, páginas 179017 a 179060).

STJCE de 15 de enero de 1987, asunto C-266/85 - Shenavai,

STJCE de 13 de julio de 1993, asunto C-125/92 - Mulox IBC/Geels.

STJUE de 9 de enero de 1997, asunto C-383/95 - Rutten/Cross Medical ltd.

STJUE de 23 de noviembre de 1999, asuntos acumulados C-369/96 y C376/96 - Arblade

STJUE de 9 de noviembre de 2000, asunto C-381/98 - Ingmar GB Ltd

STJUE de 27 de febrero de 2002, asunto C-37/00 - Weber.

STJUE de 15 de marzo de 2011, asunto C-29/10 - Koelzsch

STJUE de 15 de diciembre de 2011, asunto C-384/10 - Voogsgeerd.

STJUE de 14 de septiembre de 2017, asuntos acumulados C-168/16 y C-169/16 - Nogueira y otros.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE-A-2015-11430).

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE núm. 57, de 07/03/2019).

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23/09/2020).

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, DOUE L177/6, de 4 de julio de 2008.

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 (refundición), DOUE L351, de 20 de diciembre de 2012.

Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2003, páginas 7539 a 7548).

