

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Introducción al número por parte del Coordinador

---

El presente n. 2/2022 de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, que me ha brindado el privilegio de trabajar con reputados autores de la disciplina *iuslaboralista* y a la sazón queridos amigos, encarna con toda fidelidad algunos de los objetivos fundacionales y propositivos de esta prestigiosa publicación. En efecto, ya el propio título de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* plasma la certera convicción de que el mercado de trabajo, sus dinámicas económicas y las estructuras jurídicas que lo sujetan están fuertemente impregnados por la globalización. Como se sabe, distintos factores – históricos, sociales, tecnológicos y políticos – han dado lugar a un proceso continuo de globalización de economías, mercados y culturas. Y, en este escenario, la irrupción de las empresas multinacionales, con sus *cadena mundiales de producción*, ha provocado la sustitución de las tradicionales fronteras nacionales por un mapa laboral global<sup>1</sup>; aunque, mientras las fronteras físicas y geográficas se han difuminado, lo que propicia la movilidad transnacional de trabajadores, el régimen jurídico de los mercados de trabajo sigue siendo – en esencia – nacional, con todas las dificultades que aparecen entonces<sup>2</sup>.

Pero es que, además, todos los retos y desafíos de índole social, económica y jurídica que plantea con carácter general y global la movilidad transnacional de trabajadores incrementan su intensidad<sup>3</sup> y complejidad en el ámbito comunitario, por cuanto el proyecto europeísta exige aquí un delicado equilibrio entre las libertades de establecimiento y prestación de servicios y circulación de trabajadores, por un lado, y la necesidad de

---

<sup>1</sup> W. SANGUINETI RAYMOND, *Las cadenas mundiales de producción y la construcción de un Derecho del Trabajo sin fronteras*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, p. 23 ss.

<sup>2</sup> J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, *Globalización, migraciones y expatriación de trabajadores. Los retos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social frente a las nuevas realidades de la movilidad laboral internacional*, Reus, 2018, p. 17.

<sup>3</sup> Véase, a este respecto, el completísimo informe de D. CARRASCOSA BERMEJO, Ó. CONTRERAS HERNÁNDEZ, *Posted Workers from and to Spain. Fact and Figures*, POSTING.STAT, 2022 (versión en español: [Desplazamiento intracomunitario de trabajadores desde y hacia España. Hechos y cifras](#)).

contener la competencia desleal y el *dumping social*, por otro. En efecto, tal y como apunta el propio TJUE en alguna de sus más recientes sentencias, el desplazamiento de trabajadores entre Estados miembros debe conjugar, por un lado, la lógica de la libre prestación de servicios en el mercado interior, conforme a la cual debieran limitarse las restricciones que impidan a una empresa de un Estado miembro con menores costes laborales desplazar a sus trabajadores para prestar servicios en otro Estado miembro con mayores costes laborales; pero, desde el otro lado, también debe ponderarse la lógica de la protección de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores desplazados temporalmente y también la necesidad de evitar que las empresas que se desplazan desde los países de menores costes laborales compitan de forma desleal con las empresas del Estado de destino, para todo lo cual los Estados de destino pretenden que esos trabajadores se sometan a las mismas normas laborales que el resto de personas que trabajan en su territorio.

Tales tensiones políticas son las que jalonan la Directiva (UE) 2018/957 – que se traspuso en España a través del RD-Ley 7/2021, de 27 de abril –, cuyos objetivos transversales podrían sintetizarse en aumentar las garantías en la equiparación de sus condiciones de trabajo respecto a los trabajadores contratados *ab initio* en el país de prestación de los servicios e implementar el control antifraude. Es precisamente ahí donde emergen las, así llamadas, *empresas buzón*, que, sin una actividad económica real en el país en que ubican formalmente su sede, se sirven fraudulentamente de la figura de los desplazamientos transnacionales para eludir las normas que resultarían de aplicación y abaratar así costes salariales, tributarios y de Seguridad Social. Sobre estas *empresas buzón* y las normas y estrategias vigentes para neutralizar su actividad fraudulenta reflexiona la Profesora Mireia Llobera en un artículo doctrinal que se erige en referencia inmediata en la materia. El trabajo aborda este fenómeno y su problemática desde un prisma omnicomprendivo, que abarca desde los postulados ético-teóricos subyacentes en la legislación hasta un estudio crítico, sistemático y exhaustivo de toda la normativa de referencia, tanto general como particular para supuestos como el transporte por carretera o las transformaciones empresariales transfronterizas, y que termina con unas interesantísimas conclusiones finales. En ellas, Llobera ofrece un valioso elenco de propuestas a nivel de políticas públicas para regular y controlar el fenómeno de las empresas buzón, al tiempo que advierte de los principales riesgos que se otean en el horizonte, como los derivados, por ejemplo, de la ausencia generalizada de convenios colectivos para el sector del transporte por carretera en los “nuevos” Estados miembros de la Europa Oriental, o también de la reforma del derecho de sociedades comunitario en el sentido

de permitir las transformaciones empresariales, lo que a su vez puede favorecer la multiplicación de empresas buzón.

Este fenómeno fraudulento de las empresas buzón encuentra un limo especialmente fecundo para su germinación entre las ETT. Y es que, en efecto, no resulta infrecuente que trabajadores desplazados en el marco de una puesta a disposición transnacional vía ETT queden sujetos a un sistema nacional de seguridad social (el del país de origen) con unos costes y nivel de protección inferiores, pero un perfil más atractivo para la empresa cedente; incluso cuando la ETT no lleve a cabo, en realidad, actividad productiva sustancial en el país en que se ha establecido formalmente. Esta cuestión, sus contornos y posibles soluciones de control a la luz de la normativa vigente y los desarrollos interpretativos del TJUE son abordados por el Profesor Óscar Contreras Hernández, que arranca su trabajo con un fastuoso análisis gráfico-económico de las cifras en que se mueve hoy en día el número de personas desplazadas por ETT en el mercado interior. A continuación, trata el marco normativo que determina la ley de seguridad social aplicable en estos supuestos. Y, de seguido, examina con toda profundidad el relevante caso *Team Power Europe* (asunto C-784/19), donde la respuesta del TJUE y el nuevo escenario resultante de la Directiva (UE) 2018/957 permiten a Contreras Hernández extraer pautas interpretativas sobre las que contener, en la práctica, que las ETT incurran en establecimientos de conveniencia con la única finalidad de ahorrar costes sociales con la consiguiente infra protección de los trabajadores desplazados.

Ciertamente, la nueva Directiva (UE) 2018/957 y su correspondiente interpretación por parte del TJUE estrechan algunas de las principales grietas por las que se filtran aquellas prácticas tendentes a socavar las garantías laborales con que el legislador comunitario trata de abrigar a los trabajadores desplazados. Sin embargo, como resultaba incluso esperable, las economías de menores costes han planteado un enconado combate frente a la Directiva (UE) 2018/957, ante el temor de perder o al menos ver rebajada su ventaja competitiva frente a las prestadoras de servicios de los Estados más potentes de la UE. Así, Hungría y Polonia presentaron sendos recursos de anulación frente a la nueva Directiva, que serían respectivamente desestimados por las SSTJUE de 8 de diciembre de 2020 (asuntos C-620/18 y C-626/18). Estas dos cruciales sentencias son minuciosamente desgranadas por el Profesor Francisco Ramos Moragues en su comentario jurisprudencial, que se ubica, por tanto, en el apartado de *Comentarios*. Dicho trabajo, que arranca con el análisis socio-jurídico del complejo equilibrio entre la libre prestación de servicios y la protección de los trabajadores desplazados, examina con todo detalle y profundidad los

motivos en los que se amparan las pretensiones formuladas por estos Estados y el consiguiente recorrido argumental del que se sirve la Corte de Luxemburgo para refutarlas. Y, así, como bien concluye Ramos Moragues, la Directiva (UE) 2018/957 y su interpretación por parte del TJUE suponen una viraje o corrección en el rumbo que en los últimos tiempos se venía dando de la libre prestación de servicios, que ahora se reconcilia con la garantía de una protección social adecuada; pues, aunque la Directiva de 2018 sigue tratando de garantizar la libre prestación de servicios, se refuerza la protección de los trabajadores desplazados con unas condiciones más equitativas.

Otro de los principales espacios de análisis y debate que se abren ante la internacionalización de las relaciones laborales es el de qué órgano jurisdiccional ostenta la competencia cuando el conflicto planteado presenta un factor de internacionalidad; y lo cierto es que la relevancia de esta temática se acrecienta sobremanera en el marco comunitario, pues la coordinación de los sistemas judiciales del conjunto de Estados miembros se erige en un instrumento fundamental para el correcto funcionamiento del mercado interior. Dentro ya de ese amplio espectro, encontraríamos todas aquellas cuestiones relacionadas con la cooperación entre los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros en el ámbito particular de la obtención de pruebas, donde, entre otros problemas, se plantea qué ocurre con la obtención y práctica de la prueba cuando el material probatorio radique en país distinto de aquél en el que se está tramitando el litigio. Y a este respecto ha de tomarse en consideración que la tutela judicial efectiva, con reconocimiento de derecho fundamental tanto a nivel internacional como interno, ha de entenderse vulnerada cuando haya habido una denegación arbitraria de la *prueba internacional* solicitada o una práctica defectuosa de la misma, en la medida en que haya generado indefensión a la parte; lo que podría dar lugar a la eventual nulidad de actuaciones o, al límite, la posibilidad de recurrir en amparo. Además, esta materia se encuentra hoy de máxima actualidad, toda vez que, a partir del próximo 1 de julio de 2022, la cooperación entre los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros en el ámbito de la obtención de pruebas en materia civil o mercantil será objeto de las reformas operadas por el Reglamento (UE) 2020/1783. Y, aunque esta normativa y la jurisprudencia resultante tomen como referente los conflictos civiles y comerciales, sus desarrollos resultan extensibles al proceso laboral; lo que, sin embargo, genera problemas interpretativos y aplicativos específicos. Pues bien, a todas estas cuestiones dedica el Profesor Luis Enrique Nores Torres un magnífico trabajo, de ineludible consulta en esta materia, titulado *El Reglamento (UE) 2020/1783 sobre obtención de pruebas en el extranjero y su traslación al proceso laboral*.

También se sitúa en el terreno del derecho procesal laboral *internacional* el extraordinario artículo de la Profesora Paz Menéndez Sebastián, que lleva por título *Trabajadores españoles de Estados extranjeros y organizaciones supranacionales con sede/oficina en territorio nacional. ¿La inmunidad de jurisdicción como pretexto para esquivar las reclamaciones laborales?* Como se sabe, el personal adscrito a las embajadas y consulados en el extranjero, así como también a las sedes de los organismos supraestatales o internacionales, se rige por un marco jurisdiccional particular, cuyo máximo exponente es sin duda la inmunidad de jurisdicción. La cuestión es que, de un tiempo a esta parte, se aprecia una clara tendencia de estas instituciones a invocar esa inmunidad de jurisdicción para esquivar reclamaciones laborales formuladas por sus empleados “no especiales”, lo que da lugar a un preocupante nicho de desprotección. Pues bien, al hilo de esta problemática, la Profesora Menéndez Sebastián acomete, en primer término, un profundo análisis de los presupuestos y fundamentos de esta inmunidad de jurisdicción, así como de su regulación positiva en el marco comunitario e internacional y en nuestra LO 16/2015. Y, a partir de estas bases, procede a examinar con todo rigor la más reciente jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo, con una atención especial a las sentencias de 14 de febrero de 2020 (Rec. 82/2017), sobre despido de una empleada española de la Comisión Internacional para la Conservación del Atún Atlántico en España; de 29 de abril de 2021 (Rec. 2495/2019), respecto del despido de un empleado de la Embajada de la República de Indonesia; y de 21 y 22 de abril de 2021 (Rec. 4123/2018 y Rec. 2740/2018), respectivamente, sobre demanda por despido dirigida frente a una empresa domiciliada en España, alegándose la existencia de cesión ilegal entre esta y la Oficina de Propiedad Intelectual de la Unión Europea (EUIPO). Procesos, todos estos, en los que las organizaciones supranacionales y Estados extranjeros demandados intentaron parapetar tras la inmunidad de jurisdicción su pretensión de sustraer del conocimiento de los jueces españoles las reclamaciones sociales planteadas, pese a tratarse de trabajadores domiciliados en España y cuya actividad laboral, a todos los efectos “ordinaria”, se había desarrollado en nuestro territorio; pero, sin embargo, en todos los casos el ardid procesal de las demandadas fue neutralizado el Supremo. Y, como cierre conclusivo, Menéndez Sebastián advierte que, aunque no quepa sino celebrar la capacidad de nuestro Alto Tribunal para mantener los procesos laborales ordinarios al margen la inmunidad de jurisdicción, por más que las demandas así lo aleguen sistemáticamente, el cauce jurídico argumental del que se sirve la Sala IV no es el idóneo, por cuanto lo más correcto y conveniente hubiera sido fundar esa misma resolución no en el arduo peregrinaje de la LO 16/2015 al que se obliga el Supremo, sino

directamente en el propio Reglamento (UE) n. 1215/2012; postura que Paz Menéndez Sebastián sostiene con la máxima solvencia y de forma transversal a lo largo de todo este trabajo.

Esta misma temática es también abordada, ahora desde la óptica del análisis jurisprudencial – apartado de *Comentarios* –, por el Profesor Eduardo Enrique Taléns Visconti, que se centra en las SSTS de 21 y 22 de abril de 2021. El trabajo disecciona con todo detalle y claridad la problemática subyacente, el supuesto de hecho y las consecuencias aplicativas de estas cruciales sentencias; en torno a las cuáles Taléns Visconti concluye con acierto que la clave interpretativa a la hora de aplicar la inmunidad de jurisdicción radica en la tipología de las funciones a desempeñar por el personal afectado, y solo podrán entenderse incluidos en esta excepción jurisdiccional aquellos cargos de una categoría tal que pudiese comprometer o menoscabar los intereses o la seguridad del órgano empleador.

El Derecho de la Seguridad Social es, cómo no, otro de los grandes campos en los que el proceso de internacionalización del trabajo plantea importantes interrogantes. Y es que, en efecto, cuando se presenta un conflicto de leyes en materia de Seguridad Social, resulta crucial determinar qué país resulta competente en cada caso para exigir las obligaciones pertinentes a los sujetos que corresponda, reconocer, proveer y gestionar una determinada cobertura de Seguridad Social, o resolver ante qué órganos y de qué país deben cumplir sus obligaciones y reclamar sus derechos en materia de Seguridad Social los afectados o interesados. Desde luego, tales cuestiones adquieren una relevancia inusitadamente elevada en el marco comunitario, por cuanto la libre circulación de ciudadanos y trabajadores multiplica de forma exponencial toda esta problemática. Pero, más allá de que la coordinación comunitaria en materia de Seguridad Social sea una cuestión consustancial a la Unión Europea y ya con un largo recorrido, lo cierto es que en este preciso momento encontramos algunos desafíos de nuevo cuño. Pues bien, sobre los más recientes interrogantes aparecidos en este terreno, la Profesora Ángela Martín-Pozuelo López nos ofrece un interesante artículo doctrinal en el que aborda los principales desafíos que enfrenta la coordinación comunitaria en materia de Seguridad Social en este 2022, tras la culminación del proceso del Brexit y la irrupción de la pandemia desatada por el Covid-19, que se concretarían en, por un lado, la galopante proliferación del trabajo en varios Estados miembros y, en paralelo, la posible consolidación del teletrabajo como nueva forma de prestación transnacional de servicios; todo ello en un escenario que, probablemente, nos sitúe ya en un nuevo paradigma de movilidad en el trabajo.

Por último, un terreno en el que inciden tanto las condiciones de trabajo,

como la cobertura en materia de Seguridad Social y, llegado el caso, el derecho procesal es el de la Prevención de Riesgos Laborales. Y es que el desplazamiento transnacional de trabajadores implica un incremento potencial de los riesgos laborales, pues las obligaciones preventivas pueden llegar a verse diluidas o matizadas en algunos supuestos, lo que explica que la Unión Europea haya mostrado tradicionalmente una evidente preocupación por la seguridad y salud laboral de los trabajadores desplazados que ha ido viéndose incrementada con el paso del tiempo. Pues bien, a este respecto, el Profesor Javier Fernández-Costales Muñiz nos ilustra con un artículo doctrinal en el que desgrana de un modo sistemático y clarificador cuáles son, a la luz de la normativa comunitaria y la normativa interna, las obligaciones preventivas durante el desplazamiento, tanto para la empresa de origen como para la de destino.

En fin, más allá de que todas estas materias que se vean afectadas con carácter general en cualquier supuesto de desplazamiento, encontramos ciertos sectores de la actividad o formas de trabajo en los que el elemento transnacional deviene prácticamente consustancial, lo que obliga a analizar su problemática de un modo particularizado. Esto es, precisamente, lo que ocurre con relación al *teletrabajo internacional*. En efecto, el *teletrabajo interactivo* permite trabajar telemáticamente desde cualquier lugar del mundo como si fuese en la propia oficina; lo que puede generar incertidumbre sobre la ley de Seguridad Social aplicable, ya que no existe una norma de conflicto *ad hoc* para este supuesto de trabajo virtual en las normas de coordinación internacional ni tampoco en los propios Reglamentos de coordinación comunitarios, a pesar de sus evidentes peculiaridades respecto del trabajo físico tradicional. Pues bien, la Profesora Dolores Carrascosa Bermejo explora en un magnífico artículo doctrinal las distintas soluciones aplicativas que podrían anclarse en el marco normativo vigente. Mientras que, ya de cara a las posibles soluciones de futuro, Carrascosa Bermejo aboga por una reinterpretación actualizada de la *lex loci laboris* que condujese a aplicar la ley del lugar donde se ubica la empresa y no la del lugar donde se encuentra *físicamente* el teletrabajador; siempre y cuando, eso sí, se adoptasen las debidas cautelas para evitar el *dumping social*, exigiendo a la empresa la realización de una actividad sustancial en ese Estado de establecimiento.

Y, por su parte, la Profesora Francisca Bernal Santamaría examina, en su artículo doctrinal, la singular problemática referida al trabajo en la pesca, principalmente bajo el foco del Convenio OIT C188, pero sin dejar de lado la legislación comunitaria e interna. A lo largo de su trabajo, Bernal Santamaría identifica las grietas de desprotección que se abren en el casco jurídico de estos trabajadores y ofrece las oportunas (y certeras) soluciones

de política legislativa, en especial para alcanzar la correcta y completa transposición de la normativa supranacional en nuestro país.

Sirvan, pues, estas breves líneas para presentar el contenido y estructura del n. 2/2022 de la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, que, gracias a la indiscutible calidad de sus trabajos y la trascendental temática que abordan, satisfará con creces el interés de los lectores.

**Miguel Basterra Hernández**

Profesor Contratado Doctor

Depto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Alicante (España)

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

