

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^a 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*)

La coordinación comunitaria de Seguridad Social: desafíos para el año 2022*

Ángela MARTÍN-POZUELO LÓPEZ**

RESUMEN: Una vez producido el Brexit, otras cuestiones empiezan a acaparar la atención de las instituciones europeas. En este estudio se hará referencia a dos de los principales desafíos a los que se enfrenta la coordinación europea en el año 2022 desde el punto de vista de la ley aplicable a la relación de afiliación: 1) la proliferación del trabajo en varios Estados miembros frente a los desplazamientos temporales de trabajadores; 2) la posible consolidación del teletrabajo como nueva forma de prestación transnacional de servicios. Ambos desafíos son consecuencia de los cambios en el paradigma de la movilidad tradicional en el trabajo. Sin embargo, solo el primero ha sido abordado por el TJUE y la propuesta de reforma de las normas de coordinación, siendo el teletrabajo el gran olvidado... por ahora.

Palabras clave: Reglamentos de coordinación, propuesta de reforma, prestación de servicios en varios Estados, teletrabajo transnacional, nómadas digitales.

SUMARIO: 1. Introducción: panorámica actual de la coordinación europea. 2. El sistema de normas de conflicto de los Reglamentos de coordinación. 3. La proliferación del trabajo en varios Estados miembros. 3.1. Causas y consecuencias de este fenómeno. 3.1.1. La jurisprudencia reciente del TJUE. 3.1.2. La propuesta de reforma de los Reglamentos de coordinación. 4. El teletrabajo como nueva forma de prestación transnacional de servicios. 4.1. La determinación de la ley aplicable al teletrabajo. 4.1.1. El supuesto de teletrabajo permanente. 4.1.2. El supuesto de teletrabajo temporal: las particularidades derivadas de la Covid-19. 5. Reflexiones finales. 6. Bibliografía.

* Artículo realizado en el marco del Grupo de investigación sobre transformaciones del derecho del trabajo y protección social – LABORUM3.0 (GIUV2013-043), de la Universitat de València.

** Profesora Ayudante Doctora, Universitat de València (España).

EU Regulations on Social Security Coordination: Challenges for the Year 2022

ABSTRACT: Once Brexit is already done, European institutions are drawing attention to other issues. This study will refer to two of the main challenges that European coordination faces in 2022 from the point of view of the law applicable to the insurance obligation: 1) the increase in the number of cases of pursuit of activities in several Member States versus posting of workers; 2) the potential consolidation of telework as a new form of transnational provision of services. Both challenges result from the latest paradigm shift in labour mobility. However, only the first one has been addressed by the CJEU and the revision proposal of the coordination rules, while telework has been forgotten... until now.

Key Words: EU coordination regulations, revision proposal, pursuit of activities in more States, cross-border telework, digital nomads.

1. Introducción: panorámica actual de la coordinación europea

Por todos es sabido el origen eminentemente económico de la Unión Europea, constituyendo éste el centro de todo su sistema normativo desde 1951, año de creación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero. Con la consecución de un mercado común en mente, el Tratado de Roma ya reconoció la necesidad de dotar a los trabajadores (por cuenta ajena y propia) de libertad de circulación para poder lograr este objetivo. Posteriormente, con la creación de la Unión Europea en 1992, se instauró la ciudadanía europea, confiriendo el derecho a la libre circulación y residencia en el seno de la Unión a todos los ciudadanos europeos y no solo a los trabajadores¹. Así pues, la libre circulación ha jugado un papel esencial en la construcción europea desde muy temprano, llegando a ostentar actualmente la categoría de derecho fundamental en el Derecho originario (arts. 21 TFUE y 45.1 CDFUE, para todos los ciudadanos, y arts. 45.1 TFUE y 15.2 CDFUE, para los trabajadores).

Sin embargo, el mero reconocimiento de esta libertad no era suficiente para que los ciudadanos europeos quisieran ejercitarla. Para ello, era necesario garantizar, en lo posible, que su situación en materia de Seguridad Social (y la de sus familiares) no se vería perjudicada por la movilidad. Con esta finalidad, el Tratado de Roma incorporó, en su art. 51, algunas medidas en esta materia (actualmente recogidas en el art. 48 TFUE), tendentes a garantizar a los trabajadores migrantes, tanto los derechos adquiridos como en curso de adquisición: básicamente, garantizar la acumulación de periodos trabajados para adquirir, conservar y calcular las prestaciones sociales; y garantizar el pago de las prestaciones de los residentes en otro Estado miembro. En desarrollo de este precepto, se aprobaron las primeras normas comunitarias de coordinación de los sistemas nacionales de Seguridad Social: los Reglamentos n. 3/58 y n. 4/58 (unos de los primeros reglamentos comunitarios, lo que destaca la importancia de la materia en ellos regulada)².

En la actualidad, las normas europeas de coordinación se encuentran en el

¹ Asimismo, no cabe olvidar que, mediante el Tratado de Ámsterdam (1997), se extendió este derecho a los nacionales de terceros países titulares de un derecho de residencia legal.

² El TJUE ha señalado en repetidas ocasiones que los Reglamentos de coordinación «tienen como fundamento, marco y límite los artículos 48 al 51 del Tratado (actuales artículos 45 a 48 del TFUE)». Por todas, STJUE 15 julio 1964, asunto 100/63, *J.G. van der Veen, vinda J. Kalsbeek c. Bestuur der Sociale Verzekeringsbank y otras nueve sentencias*, punto 84; STJUE 21 octubre 1975, asunto 24/75, *Teresa y Silvana Petroni c. Office national des pensions pour travailleurs salariés (ONPTS), Bruxelles*, punto 11; STJUE 24 noviembre 1975, asunto 50/75, *Caisse de pension des employés privés c. Helga Massonet*, punto 9.

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, desarrollado por el Reglamento (CE) n. 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n. 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, ambos en vigor desde el 1º de mayo de 2010.

La importancia de estas normas no ha parado de crecer desde su primera versión. En atención al último [Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020](#) de la Comisión Europea disponible (datos de 2019), la movilidad en el seno de la UE continúa incrementándose año tras año, aunque a una velocidad menor (sobre todo, por el descenso de movilidad respecto de Reino Unido). En el año 2017, hubo cerca de 17 millones de ciudadanos europeos residiendo en un país diferente al de su nacionalidad (según datos de Eurostat), de los cuales, 9,5 millones se encontraban empleados o en búsqueda de empleo. En el año 2019, estos datos se han incrementado hasta los 17,9 y 9,9 millones, respectivamente. Más del 74% de estos desplazamientos se destinan a solo cinco Estados miembros, siendo estos, mayoritariamente, Reino Unido y Alemania y, en menor medida, Francia, Italia y España. Por su parte, los principales emisores de ciudadanos móviles son Rumanía, Polonia, Italia, Portugal y Bulgaria, concentrando cerca del 58% de los desplazamientos.

Como puede observarse, cada vez son más las personas que se encuentran potencialmente incluidas en el ámbito de aplicación de las normas europeas de coordinación y es previsible que esta tendencia se mantenga estable, sobre todo, una vez sea superada la crisis sanitaria mundial actual.

Es oportuno recordar aquí que los Reglamentos de coordinación, como su nombre indica, no tienen por objetivo la armonización de las legislaciones nacionales de Seguridad Social sino su coordinación, es decir, no afectan a la normativa interna de cada Estado. Sin embargo, la aplicación de estas normas tiene importantes consecuencias en el nivel de protección de los migrantes, pues se encargan, entre otras cuestiones, de determinar la ley aplicable a las relaciones de afiliación-cotización y de protección³.

La importancia de estas normas, garantes de la libre circulación, se ha visto plasmada claramente en el proceso de salida de Reino Unido de la Unión Europea. El primer ministro David Cameron reclamó en numerosas ocasiones restringir el derecho a la libre circulación de personas en el seno de la Unión para combatir el denominado “turismo social”, esto es, para

³ I. GARCÍA RODRÍGUEZ, *Aspectos internacionales de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991, pp. 100-107 y doctrina clásica ahí citada.

evitar la movilidad de personas (especialmente, las más desfavorecidas) hacia aquellos lugares donde las prestaciones sociales son más generosas, propiciando un “efecto llamada” hacia dicho Estado «por su atrayente sistema de bienestar social»⁴. Estas reivindicaciones británicas fueron el motor de una propuesta de reforma del Reglamento (UE) n. 492/2011⁵ – que, debido al Brexit, finalmente no vio la luz – y un conjunto de polémicas sentencias del TJUE⁶.

A pesar de la culminación del Brexit, el trasfondo de los problemas vinculados a esta situación sin precedentes en la construcción europea ha influido, en gran medida, en el contenido de la propuesta de reforma de las normas de coordinación de la Comisión Europea, de diciembre de 2016⁷. Muestra de ello es que los principales temas abordados fueron, precisamente, los más apremiantes para Reino Unido⁸.

Si bien el Brexit ha supuesto un gran reto para la coordinación europea en los últimos años, una vez producido éste con plenos efectos⁹, existen otras cuestiones que empiezan a acaparar la atención de las instituciones europeas. En particular, dos de los principales desafíos a los que se enfrenta la coordinación europea en el año 2022, desde el punto de vista de la ley aplicable a la relación de afiliación, ambos consecuencia de los cambios en el paradigma de la movilidad tradicional en el trabajo, son: 1) la proliferación del trabajo en varios Estados miembros frente a los desplazamientos

⁴ C. GARCÍA DE COTÁZAR Y NEBREDA, *“Quo Vadis Tutela Socialis Operarium Migrantium Europae Cameron dixit”*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2015, n. 3, p. 43.

⁵ Incorporada en la Decisión del Consejo Europeo, sobre nuevo régimen para el Reino Unido en la Unión Europea, de los días 18 y 19 de febrero de 2016.

⁶ STJUE 19 septiembre 2013, asunto C-140/12, *Pensionsversicherungsanstalt c. Peter Brey*; STJUE 11 noviembre 2014, asunto C-333/13, *Elisabeta Dano y Florin Dano c. Jobcenter Leipzig*; STJUE 15 septiembre 2015, asunto C-67/14, *Jobcenter Berlin Neukölln c. Nazifa Alimanovic y otros*; STJUE 25 febrero 2016, asunto C-299/14, *Vestische Arbeit Jobcenter Kreis Recklinghausen c. Joanna García-Nieto y otros*; STJUE 14 junio 2016, asunto C-308/14, *Comisión Europea c. Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte*.

⁷ [Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se modifican el Reglamento \(CE\) n. 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento \(CE\) n. 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento \(CE\) n. 883/2004](#), 13 diciembre 2016, COM(2016)815 final (en adelante, propuesta de reforma o, simplemente, propuesta).

⁸ C. GARCÍA DE COTÁZAR Y NEBREDA, *El brexit en el ámbito de la coordinación de regímenes de Seguridad Social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2018, n. 49, pp. 22-23.

⁹ Sobre el régimen vigente tras la salida de Reino Unido de la UE, plasmado en dos Acuerdos internacionales (Acuerdo de Retirada y Acuerdo de Comercio y Cooperación), *cf.*: Á. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, *Los efectos del Brexit en la coordinación en materia de Seguridad Social: del régimen privilegiado del Acuerdo de Retirada a la coordinación limitada del Acuerdo de Comercio y Cooperación*, en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 2021, n. 2.

temporales de trabajadores (cuestión abordada por la citada propuesta de reforma y por el TJUE); 2) la posible consolidación del teletrabajo como nueva forma de prestación transnacional de servicios (problemática todavía pendiente de resolución).

2. El sistema de normas de conflicto de los Reglamentos de coordinación

Los Reglamentos europeos de coordinación resultan aplicables a aquellos países en los que se ha instaurado el derecho a la libre circulación, es decir, son aplicables a los diferentes Estados miembros de la Unión Europea (ya sin Reino Unido), los países integrantes del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega) y Suiza.

Los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación son, principalmente, los nacionales de alguno de los Estados miembros (de conformidad con su legislación nacional), así como los apátridas y refugiados residentes en alguno de estos países, siempre que, en los dos casos, estén o hayan estado sujetos a la legislación de uno o de varios Estados miembros¹⁰. Con independencia de la nacionalidad del trabajador, para que sean de aplicación estas normas supranacionales, debe cumplirse el denominado requisito de transnacionalidad, esto es, solo se aplicarán estas normas cuando se encuentren involucrados, al menos, los sistemas nacionales de Seguridad Social de dos Estados miembros¹¹.

Como ya se ha anticipado, una de las principales funciones de estas normas es determinar el sistema nacional de Seguridad Social donde una determinada persona debe afiliarse y, en su caso, cotizar (relación de afiliación-cotización). A esta compleja tarea se dedica el Título II del Reglamento (CE) n. 883/2004 (arts. 11-16), cuyas reglas forman un sistema completo y uniforme de normas de conflicto tendente a solventar los conflictos de leyes, tanto positivos como negativos, que puedan originarse por el ejercicio del derecho a la libre circulación en el ámbito comunitario¹².

¹⁰ Además, mediante el Reglamento (UE) n. 1231/2010, se amplió el ámbito subjetivo de aplicación de estas normas de coordinación también a determinados nacionales de terceros países. Así, también es posible la aplicación de estas normas a los nacionales de terceros países que acrediten su situación administrativa regular en un Estado miembro (residencia legal). Cfr. AA.VV., *Normativa de la UE e internacional de coordinación*, en AA.VV., *Memento Práctico. Contrato de Trabajo 2020-2021*, Lefebvre, 2020, marginal 6859.

¹¹ *Ibidem*, marginal 6851.

¹² Por todas, asunto *Massonet*, cit., y STJUE 12 junio 1986, asunto 302/84, *A.A. Ten Holder c. Dirección de la Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging*. Acerca del debate de la verdadera

El objetivo final de estas reglas es garantizar que siempre haya una legislación competente, y solo una, a estos efectos (principio de unicidad de ley aplicable).

El Título II del Reglamento (CE) n. 883/2004 proclama una regla general para los trabajadores (tanto por cuenta ajena como por cuenta propia), una serie de reglas particulares, una regla subsidiaria del sistema y, finalmente, una cláusula de escape de todas las reglas anteriores.

En primer lugar, el art. 11.3.a del Reglamento (CE) n. 883/2004 establece, como regla general, la competencia de la legislación del Estado miembro donde se ejerza la actividad (*lex loci laboris*). En atención a la jurisprudencia europea, este lugar de ejercicio coincide con el lugar concreto en el que la persona realiza los actos relacionados con su actividad¹³.

En segundo lugar, sin perjuicio de esta regla general, el Título II del Reglamento (CE) n. 883/2004 incluye una serie de reglas que matizan o excepcionan la competencia de la *lex loci laboris* para determinadas situaciones particulares (considerando 18 del Reglamento (CE) n. 883/2004), destinadas a evitar obstáculos al ejercicio del derecho a la libre circulación¹⁴. Los colectivos a los que se les dedican estas normas particulares son los siguientes: funcionarios (art. 11.3.b); personas llamadas o vueltas a llamar al servicio militar o civil (art. 11.3.d); trabajadores del mar (art. 11.4); miembros de tripulación de vuelo o de cabina (art. 11.5); trabajadores desplazados temporalmente (art. 12); trabajadores que prestan sus servicios en dos o más Estados miembros normalmente (art. 13); y agentes contractuales de la Unión Europea (art. 15).

En tercer lugar, el art. 11.3.e determina la competencia de la legislación del Estado miembro de residencia a falta de otra regla aplicable (*lex loci domicilii*), erigiéndose así, como la regla subsidiaria del sistema¹⁵.

En último lugar, el art. 16 del Reglamento (CE) n. 883/2004 incorpora una cláusula de escape que permite excepcionar las reglas anteriormente señaladas (arts. 11-15), por acuerdo de «dos o más Estados miembros, las autoridades competentes de dichos Estados miembros o los organismos designados por dichas autoridades». El motivo de la incorporación de esta

existencia de conflicto de leyes en materia de Seguridad Social, véase Á. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, *La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en la Unión Europea: ley aplicable a afiliación y cotización*, Tirant lo Blanch, 2022 (en prensa), y doctrina ahí citada.

¹³ STJUE 27 septiembre 2012, asunto C-137/11, *Partena ASBL c. Les Tartes de Chaumont-Gistoux SA*, punto 57.

¹⁴ Por todas, STJUE 17 mayo 1984, asunto 101/83, *Raad van Arbeid contra P.B. Brusse*, punto 16; STJUE 4 octubre 2012, asunto C-115/11, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe sp. z o.o. c. Zakład Ubezpieczeń Społecznych*, punto 31.

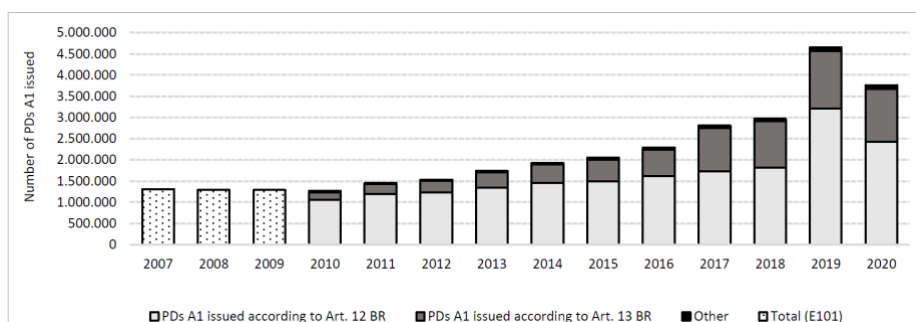
¹⁵ STJUE 8 mayo 2019, asunto C-631/17, *SF c. Inspecteur van de Belastingdienst*.

regla de cierre se debe a la elevada rigidez que presenta el sistema de normas de conflicto previsto en el Título II, sistema cuya aplicación sin matizaciones, en determinados casos singulares, podría perjudicar a los migrantes que trata de proteger.

3. La proliferación del trabajo en varios Estados miembros

En los últimos años, los documentos portátiles A1¹⁶ emitidos sobre la base del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004 han aumentado de manera considerable. Este incremento se ha producido, sobre todo, a partir del año 2017, llegando a duplicar su cuantía en pocos años. El principal “culpable” de este incremento ha sido un único país: Polonia¹⁷. No obstante, los A1 emitidos *ex art.* 12, Reglamento (CE) n. 883/2004 (desplazamientos temporales de trabajadores), siguen siendo ampliamente superiores (2,4 millones frente a 1,24 millones, respectivamente, en 2020)¹⁸. Así lo recoge el informe sobre estos documentos que se emite anualmente, el último, relativo al año 2020¹⁹.

Gráfico 1 – Evolución del número de PDs A1 emitidos, por tipo (2007-2020)



Fuente: F. DE WISPELAERE, L. DE SMEDT, J. PACOLET, [Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2020](#), European Commission, 2022, p. 12 (datos procedentes del Cuestionario de documentos PD A1 de 2021 y años anteriores).

Pese a ello, los efectos de la pandemia en el número de A1 emitidos ha sido

¹⁶ Documentos que señalan la ley aplicable en materia de Seguridad Social.

¹⁷ Casi 400.000 en 2020 (un 32,2% del total), lo que ha supuesto un incremento del 3% respecto del año 2019.

¹⁸ El Estado miembro a la cabeza de la emisión de estos certificados es Alemania (1.3 millones).

¹⁹ F. DE WISPELAERE, L. DE SMEDT, J. PACOLET, [Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2020](#), European Commission, 2022.

ampliamente mayor en el caso de los desplazamientos de trabajadores. Así, mientras que los PD A1 *ex art. 12* se han reducido en un 24%, los PD A1 *ex art. 13* solo lo han hecho en un 9%. Una explicación de esta menor reducción puede encontrarse en los sectores clave en los que se emiten: mientras que varios sectores relevantes en materia de desplazamientos de trabajadores se paralizaron por completo debido a las restricciones sanitarias²⁰, el transporte de mercancías por carretera ha sido un sector que ha continuado sus actividades, siendo el que más recurre a los PD A1 sobre la base del art. 13. Asimismo, también es interesante apuntar que, a pesar de esta reducción producida en 2020, los A1 emitidos en este año siguen superando en número a los del año 2018 y anteriores.

En cualquier caso, el volumen de trabajo de las personas cubiertas por el art. 13 (en equivalentes a tiempo completo) es muy superior al volumen de trabajo de las personas cubiertas por el art. 12 (debido al límite temporal de 24 meses que opera en estos últimos casos)²¹; concretamente, en el año 2020, un equivalente de 0,5% frente a un 0,2% del total de empleados en la UE²².

3.1. Causas y consecuencias de este fenómeno

3.1.1. La jurisprudencia reciente del TJUE

El mayor recurso a las reglas de conflicto del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004, mucho más flexibles que la del art. 12 (no tiene límite temporal, entre otras cuestiones), ha sido visto con recelo por parte de las instituciones europeas. Y con motivo. Un ejemplo ilustrativo del porqué de esta desconfianza puede verse en las sentencias del TJUE dictadas en torno al modo de proceder de la empresa Format.

Format es un subcontratista de obras que ejerce sus actividades en determinados Estados miembros. Su *modus operandi* consistía en contratar a trabajadores en Polonia y enviarlos a los proyectos de obras que se desarrollaban en diversos Estados miembros, en función de las necesidades de la empresa y del tipo de trabajo a realizar. Esta empresa no ejercía actividad significativa en Polonia, por lo que imposibilitaba la aplicación de la regla prevista para los desplazamientos temporales de trabajadores del

²⁰ Los sectores más relevantes para los desplazamientos de trabajadores en 2020 han sido la industria y la construcción.

²¹ La duración media fue de unos 100 días por A1 expedido en virtud del art. 12, alcanzando la duración media de casi 300 días por A1 emitido al amparo del art. 13.

²² F. DE WISPELAERE, L. DE SMEDT, J. PACOLET, *op cit.*, p. 14.

art. 12 del Reglamento (CE) n. 883/2004²³.

Ante esta situación, Format alegó la aplicación de la regla del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004, prevista para la prestación de servicios en varios Estados miembros. La importancia de esta alegación es fundamental. De entender aplicable la regla general *lex loci laboris*, por no ser de aplicación ninguna regla especial, la ley aplicable en materia de Seguridad Social a los trabajadores de Format sería la legislación francesa. Sin embargo, aplicando lo dispuesto en el art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004, la competencia la tendría la legislación de Seguridad Social polaca.

Desde el punto de vista empresarial, este cambio de ley aplicable puede suponer una diferencia en los costes sociales muy relevante. Concretamente, estudios realizados en este particular señalan que los costes en materia de Seguridad Social a cargo de la empresa pueden alcanzar el 32,6% de la retribución total de la persona contratada en Francia, mientras que esta cifra cae hasta el 18,4% en el caso de Polonia²⁴. En definitiva, la aplicación de la regla general o la especial del art. 13 deviene un asunto de suma relevancia económica para el empleador.

Esta cuestión acabó ante el TJUE en dos ocasiones para esclarecer esta situación: la primera, en 2012, en el citado asunto *Format* y la última, en 2021, en el asunto *Format II*²⁵.

En el primer asunto, el Sr. Kita prestó servicios para Format en el marco de sucesivos contratos de trabajo. En cada uno de ellos se especificaba

²³ La regla especial del desplazamiento de trabajadores permite la prestación de servicios en un Estado miembro con el coste social de otro, pues la legislación aplicable a la relación de afiliación-cotización continuará siendo, temporalmente, la del Estado miembro de envío y no del de destino. Recordemos que los requisitos para que pueda aplicarse esta regla son cinco: 1) debe existir una relación directa (de subordinación y dependencia) entre el trabajador enviado y la empresa empleadora de envío durante todo el tiempo que dure el desplazamiento (requisito orgánico); 2) el empleador del trabajador enviado debe ejercer normalmente sus actividades en el Estado miembro de envío; este requisito se entiende cumplido cuando la empresa realice normalmente actividades sustanciales, distintas de la mera gestión interna, en el territorio del Estado miembro de establecimiento (requisito organizativo); 3) la duración previsible del trabajo para cuya realización se envía al trabajador al Estado de destino no debe exceder de veinticuatro meses (duración máxima); 4) el trabajador enviado debe estar sujeto a la legislación del Estado en el que la empresa que lo emplea esté establecida inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo (aseguramiento previo); 5) el trabajador en cuestión no puede ser enviado en sustitución de otra persona previamente enviada (prohibición de sustitución).

²⁴ Datos de 2018. Cfr. Ó. CONTRERAS HERNÁNDEZ, *Desplazamiento de trabajadores en la UE: análisis de la situación actual y combinación metodológica para el estudio prospectivo de la Directiva (UE) 2018/957*, Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha, 2019, p. 81.

²⁵ STJUE 20 mayo 2021, asunto C-879/19, *Format Urządzenia i Montaż Przemysłowe c. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Warszawie*.

como lugar de trabajo el territorio de varios Estados miembros. Sin embargo, en la práctica, el trabajador únicamente trabajó, durante cada uno de esos contratos, en el territorio de uno de esos Estados (primero Francia y luego Finlandia). Cuando finalizaba el trabajo en el Estado en cuestión, la empresa concedía un permiso no retribuido al trabajador y, posteriormente, se resolvía anticipadamente el contrato de común acuerdo.

Sobre la base de estos hechos, el TJUE descartó que pudiera considerarse al Sr. Kita como un trabajador que ejercía normalmente una actividad en el territorio de dos o más Estados miembros. Y ello a pesar del contenido literal de los contratos de trabajo. Sobre esta cuestión, el Tribunal de Luxemburgo aprovechó la ocasión para matizar que, si bien es cierto que la descripción de la naturaleza del trabajo que conste en los documentos contractuales tiene gran relevancia a la hora de determinar la ley de Seguridad Social aplicable, si se desprende de factores relevantes distintos de estos documentos que la situación del trabajador es, de hecho, distinta a la que se describe documentalmente, la obligación de aplicar correctamente los Reglamentos de coordinación, debe llevar a la institución competente a basar sus conclusiones en la situación real.

En el segundo asunto, en cambio, el trabajador interesado prestó sus servicios, de manera alterna, primero en Francia (durante 13 meses), posteriormente en Reino Unido (durante dos meses), y, finalmente, de nuevo en Francia (durante dos años, aproximadamente). En esta ocasión, Format volvió a solicitar la aplicación de la legislación de Seguridad Social polaca sobre la base de las reglas previstas en el art. 14.2 del Reglamento (CEE) n. 1408/71 (actual art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004). Sin embargo, las autoridades polacas denegaron su petición, dando comienzo a un litigio que llegó de nuevo ante el TJUE.

La respuesta, en este otro caso, no se podía basar en los mismos fundamentos que el anterior, pues estamos ante una verdadera prestación de servicios que se realiza en más de un Estado. Sin embargo, la pregunta a la que respondió el Tribunal europeo esta vez es si esa prestación de servicios de dos meses en Reino Unido (cuando todavía formaba parte de la UE), es suficiente para entender aplicable la regla especial del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004.

La conclusión a la que llega el Tribunal es negativa, dado que el trabajador en cuestión «efectuó la casi totalidad de su actividad por cuenta ajena en el territorio de un único Estado miembro» (en este caso, Francia), por lo que el ejercicio de una actividad por cuenta ajena en el territorio de un solo Estado miembro constituye el régimen normal del interesado. En efecto, casi el 95% del total de la actividad del empleado se realizó en el mismo Estado (Francia), realizando solo el 5% en Reino Unido.

Como puede deducirse de lo visto hasta el momento, cuando se prestan servicios en alternancia en diferentes Estados miembros, determinar correctamente si procede la aplicación de la *lex loci laboris* o alguna regla especial (concretamente, la del desplazamiento temporal, art. 12, o la del trabajo en varios Estados, art. 13), puede llegar a ser un verdadero quebradero de cabeza, problema que la doctrina científica ya venía apuntando²⁶.

No obstante, la sentencia del TJUE no se limitó a señalar lo anterior, sino que dio un paso más. Así, el Tribunal estableció una especie de límite temporal para la aplicación de la regla del art. 13, con la finalidad de interpretar de manera coherente el régimen previsto en este precepto con el establecido en la regla general *lex loci laboris* y en la regla especial de los desplazamientos temporales. De manera específica, el Tribunal de Luxemburgo indicó que «debe considerarse que una persona que ejerce, durante períodos sucesivos de trabajo, una actividad por cuenta ajena en diferentes Estados miembros, ejerce normalmente una actividad por cuenta ajena en el territorio de dos o más Estados miembros [...] siempre que la duración de los períodos ininterrumpidos de trabajo efectuados en cada uno de esos Estados miembros no exceda de doce meses», pues solo esa interpretación puede evitar la elusión de la regla general²⁷.

Con este límite jurisprudencial, parece que el TJUE ha buscado limitar el recurso a la regla del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004 cuando, por el incumplimiento del requisito temporal, no podría aplicarse la regla especial del art. 12 de esta norma, y, por tanto, resultaría aplicable la *lex loci laboris*. Así pues, en atención a este pronunciamiento, para poder aplicar la regla del art. 14.2.b del Reglamento (CEE) n. 1408/71, constituye un requisito necesario que el trabajador cambie de Estado miembro de empleo, como mínimo, cada 12 meses²⁸.

²⁶ J.-P. LHERNOULD, *Les règlements coordonnant les systèmes nationaux de sécurité sociale : nouvelles lignes de force et points de rupture. À propos de la proposition de la Commission du 13 décembre 2016*, en *Revue Trimestrielle de Droit Européen*, 2018, n. 1, versión electrónica, p. 9.

²⁷ Esta conclusión fue defendida por el Abogado General Mazák y la Comisión Europea en el marco del asunto *Format*, cit.

²⁸ Sobre este límite temporal cifrado en 12 meses, debe señalarse que este coincide con el periodo indicado en el Reglamento (CEE) n. 1408/71 para el desplazamiento temporal de trabajadores (sin perjuicio de la posibilidad de pactar una prórroga). Sin embargo, el actual Reglamento (CE) n. 883/2004 amplió esta duración previsible máxima de los 12 a los 24 meses, ampliación que deberá tenerse en cuenta para aplicar esta doctrina en el marco de los nuevos Reglamentos de coordinación. Cfr. L. DRIGUEZ, *Exercice d'une activité salariée dans plusieurs États membres. Note CJUE, 20 mai 2021, aff. C-879/19, FORMAT*, en *Europe*, 2021, n. 7, versión electrónica.

3.1.2. La propuesta de reforma de los Reglamentos de coordinación

Como ya se ha avanzado en la introducción, en diciembre de 2016, la Comisión Europea presentó una propuesta de actualización de los Reglamentos europeos de coordinación, dando inicio con ella al procedimiento legislativo ordinario regulado en el art. 294 TFUE.

Por el momento, esta propuesta no ha sido formalmente aceptada ni rechazada, pero se han producido importantes modificaciones en el texto inicial a lo largo de todo el periodo de tramitación. El 19 de marzo de 2019, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea, alcanzaron un Acuerdo Provisional parcial sobre esta propuesta²⁹. Posteriormente, el 17 de diciembre de 2021, se llegó a un nuevo Acuerdo Provisional, incorporando los asuntos que quedaron pendientes en el primero de ellos³⁰. Sin embargo, este segundo Acuerdo Provisional fue rechazado por el Comité de Representantes Permanentes de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión Europea (COREPER I)³¹, en su reunión de 22 de diciembre de 2021.

Sin perjuicio de que, por el momento, no se haya llegado a ningún acuerdo definitivo, es interesante destacar la importancia que las instituciones europeas han dado al auge de la utilización del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004. Sin ir más lejos, la Comisión Europea, en su propuesta inicial, ya señaló que «Para garantizar una aplicación eficaz y eficiente de las normas de coordinación, es necesario aclarar las normas para determinar la legislación aplicable a los trabajadores que ejercen su actividad económica en dos o más Estados miembros, a fin de lograr una mayor asimilación con las condiciones aplicables a las personas desplazadas o enviadas para ejercer una actividad económica en un único Estado miembro» (considerando 16 de la propuesta de Reglamento)³².

²⁹ [Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation \(EC\) No 883/2004 on the coordination of social security systems and regulation \(EC\) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation \(EC\) No 883/2004](#), 25 marzo 2019, 7698/19 ADD 1 REV 1.

³⁰ [Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation \(EC\) No 883/2004 on the coordination of social security systems and Regulation \(EC\) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation \(EC\) No 883/2004](#), 17 diciembre 2021, 15068/21 ADD 1 (Acuerdo Provisional 2021).

³¹ El COREPER I prepara el trabajo de seis formaciones del Consejo, entre ellas, la relativa a Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores.

³² La doctrina también ha venido reclamando esta necesaria alineación de regulaciones. Por todos, D. CARRASCOSA BERMEJO, *Desplazamiento en la UE y dumping social en el mercado único: estado de la cuestión y perspectivas*, en [Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#).

Conviene recordar en este momento que, a diferencia de los numerosos requisitos que se exigen por los Reglamentos y la jurisprudencia europea para la aplicación de la regla prevista para los desplazamientos temporales de trabajadores, la aplicación de la regla del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004 es mucho más flexible. Así, el requisito principal que se exige en este segundo caso es que la persona en cuestión ejerza “normalmente” una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros.

Sobre el concepto de “normalmente” a estos efectos, el art. 14.5 del Reglamento (CE) n. 987/2009 lo define como «la persona que ejerza, de manera simultánea o alterna, para la misma empresa o empleador o para varias empresas o empleadores, una o varias actividades diferentes, en dos o más Estados miembros». En cuanto a la alternancia de prestaciones de servicios en diferentes Estados, la *Guía práctica* de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social³³ ha especificado que, a efectos de determinar si estamos ante un supuesto del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004, debe tenerse en cuenta la duración prevista de los periodos de actividad (aunque la frecuencia de la alternancia carece de importancia, es necesario que exista cierta regularidad en la actividad), pero también las características del trabajo en cuestión³⁴.

Además, las actividades marginales desarrolladas por el trabajador no deben tenerse en cuenta a efectos de la aplicación del art. 13 (art. 14.5-ter, Reglamento (CE) n. 987/2009). En este sentido, debe entenderse por “actividad marginal”, en atención a la *Guía práctica* de la Comisión Administrativa, aquellas actividades que, aunque permanentes, son insignificantes desde la perspectiva del tiempo y del rendimiento económico. Como indicadores a valorar para determinar esta calificación, se propone: 1) considerar actividades marginales aquellas que representen menos del 5% del tiempo de trabajo ordinario del trabajador y/o menos del 5% de su remuneración total; 2) tener en cuenta la naturaleza de las actividades (así, serán actividades marginales aquellas que sean actividades de apoyo, que no pueden ejercerse de manera independiente o que se

[2019, n. 142](#), p. 64.

³³ COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL, *Guía práctica Sobre la legislación aplicable en la Unión Europea (UE), el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza*, Comisión Europea, 2013.

³⁴ «Si una persona trabaja en diferentes Estados miembros sin que se observe una regularidad, su situación quedaría cubierta por el artículo 13 del Reglamento en la medida en que el trabajo en Estados miembros diferentes sea una parte intrínseca de la pauta de trabajo y la duración o naturaleza del intervalo entre periodos de ocupación no altere la pauta de trabajo de un modo tal que no pueda considerarse que la persona trabaja “normalmente” en dos o más Estados miembros» (COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL, *op. cit.*, p. 28).

realicen desde el hogar o en beneficio de la actividad principal)³⁵.

Por último, debe tenerse en cuenta que el concepto de sede o domicilio de la empresa reviste especial relevancia en estos casos, por ser uno de los puntos de conexión de la regla de conflicto. Este concepto se define en el art. 14.5-*bis* del Reglamento (CE) n. 987/2009 como aquella sede o domicilio en el que se adopten las decisiones fundamentales de la empresa y en el que se ejerzan las funciones de su administración central. Con esta definición se trata de combatir las empresas «con domicilio de conveniencia», es decir, evitar situaciones «en las que la Seguridad Social de los empleados está vinculada a una empresa puramente administrativa a la que no se han transferido atribuciones decisorias efectivas»³⁶.

De este modo, el régimen tan estricto previsto para la aplicación de la regla del art. 12 del Reglamento (CE) n. 883/2004, parece haber incentivado el recurso a la regla del art. 13, mucho más flexible y con duración indefinida. Precisamente por ello, los Acuerdos Provisionales alcanzados en 2019 y 2021 han pretendido modificar el art. 14.10 del Reglamento (CE) n. 987/2009 para limitar la aplicación de la legislación designada como competente sobre la base del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004 a un periodo máximo de 24 meses, teniendo en cuenta la situación prevista para los siguientes doce meses naturales. Finalizado este plazo, la situación debería ser reevaluada a la luz de la situación de la persona trabajadora.

Igualmente, se pretende modificar el procedimiento previsto en el art. 16 del Reglamento (CE) n. 987/2009 para estos casos. En primer lugar, se pretende posibilitar al empleador del trabajador que inicie este procedimiento aportando la información necesaria por cuenta de este último. En segundo lugar, se distinguen dos escenarios en función de si la institución del Estado de residencia designa la competencia de su propia ley o de la ley de otro Estado miembro. Solo en este último caso, se califica dicha designación como provisional, dando inicio al plazo de dos meses para que el resto de las instituciones implicadas puedan cuestionar dicha determinación. Por el contrario, cuando el Estado miembro de residencia del trabajador considere competente su propia legislación, parece que esta podría emitir un certificado A1, con los mismos efectos vinculantes que los previstos para los desplazamientos de trabajadores. A este respecto, no puede obviarse el hecho de que los certificados PD A1 han sido y continúan siendo foco de innumerables problemas, precisamente, por su carácter vinculante, incluso en casos de fraude acreditado³⁷.

³⁵ *Ibidem*, pp. 28-29.

³⁶ *Ibidem*, p. 37.

³⁷ Sobre este carácter vinculante y sus limitaciones jurisprudenciales, pueden consultarse

Por último, otro de los cambios relevantes en esta materia, si bien con alcance más general, es la pretendida modificación del concepto de sede o domicilio de la empresa o empleador. Este cambio de definición, sin embargo, ha sido uno de los puntos más debatidos, que no llegó a concluirse en el Acuerdo de 2019, sino en el de 2021. En este sentido, se pretenden añadir dos párrafos al art. 14.5-*bis* del Reglamento (CE) n. 987/2009, del siguiente tenor:

Para determinar la ubicación de la sede o domicilio, se tendrán en cuenta una serie de factores, tales como el volumen de negocios, el número de servicios prestados por sus empleados y/o ingresos, los lugares donde se celebren las juntas generales, y el carácter habitual de la actividad ejercida. La determinación se realizará en el marco de una evaluación global, dando la debida importancia a cada uno de los criterios mencionados anteriormente. La Comisión Administrativa establecerá las disposiciones detalladas para la determinación³⁸.

En cualquier caso, aunque se llegaran a aprobar estas modificaciones, el régimen del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004, seguiría ofreciendo mayor flexibilidad que el del desplazamiento temporal de trabajadores previsto en el art. 12.

4. El teletrabajo como nueva forma de prestación transnacional de servicios

El segundo desafío al que se enfrenta la coordinación europea en el año 2022, desde el punto de vista de la ley aplicable a la relación de afiliación, es la posible consolidación del teletrabajo como nueva forma de prestación transnacional de servicios.

STJUE 27 abril 2017, asunto C-620/15, *A-Rosa Flussschiff GmbH c. Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales d'Alsace (Urssaf) y Sozialversicherungsanstalt des Kantons Graubünden*; STJUE 6 febrero 2018, asunto C-359/16, *Procedimiento penal entablado contra Altun y otros*; STJUE 6 septiembre 2018, asunto C-527/16, *Salzburger Gebietskrankenkasse y Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz c. Alpenrind GmbH y otros*; STJUE 2 abril 2020, asuntos acumulados C-370/17 y C-37/18, *Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile (CRPNPAC) y Vueling Airlines SA c. Vueling Airlines SA y Jean-Luc Poignant*; STJUE 14 mayo 2020, asunto C-17/19, *Procedimiento penal entablado contra Bouygues travaux publics y otros*.

³⁸ Traducción propia. Finalmente, en el [Acuerdo Provisional 2021](#) se ha eliminado la referencia al criterio referente al «tiempo de trabajo realizado en cada Estado miembro donde la actividad se desarrolla», criterio ampliamente debatido entre las instituciones europeas.

El término “teletrabajo” no cuenta con una definición uniforme a nivel global³⁹. No obstante, la definición más utilizada en la doctrina *iustlaboralista* es aquella que define el teletrabajo como una forma de organización y/o ejecución del trabajo que supone la prestación habitual de servicios a distancia (fuera de los locales empresariales) mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación⁴⁰ (en esta misma línea se pronuncia el art. 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo).

Al hacer referencia a una “nueva forma” de prestación de servicios, no se trata de señalar el origen reciente del teletrabajo. Nada más lejos de la realidad. El teletrabajo tiene sus orígenes en los años setenta, en Estados Unidos, como consecuencia de la primera gran crisis del petróleo⁴¹. Sin embargo, el teletrabajo actual poco tiene que ver con esa primera versión. Hoy en día, la evolución de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC) ha disparado las posibilidades de teletrabajar, no solo en más sectores que antes, sino también de manera más viable y accesible⁴². Pese a ello, no fue hasta el estallido de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19 cuando el teletrabajo se extendió de manera generalizada⁴³. Aunque los números alcanzados durante la pandemia no son

³⁹ R. GALLARDO MOYA, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, IBIDEM, 1998, p. 55. Sobre los orígenes del teletrabajo y la variedad de definiciones, véase, ampliamente, E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, pp. 29-34.

⁴⁰ En este sentido, por todos, R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *Teletrabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2000, p. 770; J. THIBAUT ARANDA, *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, 2001, p. 32; C. GALA DURÁN, *Teletrabajo y sistema de Seguridad Social*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2001, n. 2, p. 1191.

⁴¹ R. CARRASCO PÉREZ, J.M. SALINAS LEANDRO, *Teletrabajo*, Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, 1994, pp. 13 y 27.

⁴² FUNDACIÓN MÁSFAMILIA (coord.), *El libro blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*, 2012, p. 28; E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Buenas y/o «malas» prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, en E. ROALES PANIAGUA (dir.), *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)*, Laborum, 2014, p. 27.

⁴³ En España, durante el confinamiento producido en primavera-verano de 2020, el 58,5% de las empresas que se mantuvieron activas lo hicieron recurriendo al teletrabajo. Finalizada esta etapa, el 40,8% de las empresas aseguraron que continuarían facilitando el teletrabajo a sus trabajadores, el 42,1% que lo haría en atención a las necesidades empresariales y el restante 17,4% que lo facilitará siempre que el trabajador así lo quiera. Por su parte, el 83% de los profesionales manifestaron su preferencia por esta forma de trabajar, siendo la media de teletrabajo deseada el 72,5% de la jornada laboral. Datos facilitados por INFOEMPLEO, ADECCO GROUP, *Informe Infoempleo Adecco 2019. Oferta y Demanda de Empleo en España*, 2020, pp. 49-52.

esperables tras el fin de la misma, sí se espera un incremento del uso del teletrabajo con carácter generalizado en el entorno europeo⁴⁴.

Una de las modalidades de teletrabajo que más desafíos ha planteado desde el plano normativo ha sido el denominado “teletrabajo transnacional”. Esta modalidad presenta la peculiaridad de contar con, al menos, un elemento de extranjería⁴⁵. Ello hace que entremos en el ámbito de las relaciones laborales internacionales, destacando la determinación de la ley aplicable en materia de Seguridad Social, objeto del presente artículo⁴⁶.

Este teletrabajo se puede presentar de dos maneras, dando lugar a diferentes problemas prácticos. Por un lado, el teletrabajo transnacional puede ser puro, lo que ocurrirá cuando el teletrabajador preste la totalidad de sus servicios mediante esta forma de trabajo, sin acudir físicamente a la sede empresarial. Así pues, este teletrabajo será exclusivo y permanente⁴⁷.

Dentro de esta primera categoría cabe destacar a unos teletrabajadores particulares: los nómadas digitales. Estos trabajadores se caracterizan por no tener un lugar de trabajo habitual al prestar sus servicios en países diferentes, produciéndose cambios continuos de residencia⁴⁸.

Por otro lado, el teletrabajo también podría ser alterno, cuando se combine la prestación de servicios a través del teletrabajo con la prestación de servicios en la sede empresarial de manera periódica. Esta es la modalidad más extendida en la actualidad, concretamente, el teletrabajo de uno a tres días por semana⁴⁹.

Una situación de teletrabajo transnacional alterno estaría incluida dentro del ámbito de aplicación de los Reglamentos de coordinación sin lugar a dudas, pues existiría claramente el elemento transnacional expuesto en el segundo epígrafe de este artículo. Más dudas presenta, en cambio, el teletrabajo puro, al no existir movilidad física. Sin embargo, en mi opinión, ello no sería

⁴⁴ D. AHRENDT ET. AL., [Living, working and COVID-19](#), Eurofound Research Report, 2020.

⁴⁵ R. SELLAS I BENVINGUT, *Teletrabajo transnacional y ley aplicable al contrato de trabajo comunitario*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, cit., p. 1127.

⁴⁶ Un estudio en profundidad de la determinación de la ley de Seguridad Social aplicable, pero también de la determinación de la competencia judicial internacional y la ley aplicable al contrato de trabajo en casos de teletrabajo, en Á. MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Tirant lo Blanch, 2022.

⁴⁷ R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 773.

⁴⁸ A. GARICANO, J. DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, *Retos legales del teletrabajo internacional*, en *Documentación Laboral*, 2021, n. 124, pp. 102 y 107.

⁴⁹ D. VERANO TACORONTE, H. SUÁREZ FALCÓN, S. SOSA CABRERA, [El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades](#), en *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 2014, n. 1, pp. 41-46 (43).

obstáculo para la aplicación de estas normas pues, como se ha apuntado, el requisito de transnacionalidad hace referencia a la necesidad de que se encuentren involucrados, al menos, los sistemas nacionales de Seguridad Social de dos Estados miembros⁵⁰. Ello ocurrirá, por ejemplo, si el empleador estuviera situado en un Estado miembro diferente al Estado miembro desde el que se teletrabaja.

4.1. La determinación de la ley aplicable al teletrabajo

Tras una lectura de las diferentes reglas de conflicto incorporadas en los Reglamentos de coordinación, puede concluirse la inexistencia de una regla específica para el teletrabajo transnacional. Por ello, esta situación debería encuadrarse en alguna de las reglas actualmente contenidas en el Título II del Reglamento (CE) n. 883/2004. No obstante, debe hacerse una importante diferencia en función de si el teletrabajo constituye una realidad temporal o permanente en la prestación de servicios⁵¹.

4.1.1 El supuesto de teletrabajo permanente

Como punto de partida, se ha cuestionado si en los casos de teletrabajo transnacional nos encontramos ante una prestación de servicios en un único Estado miembro o si, por el contrario, podría entenderse realizado en varios al mismo tiempo⁵². Ello adquiere especial importancia dado que las reglas a aplicar en uno u otro caso serían diferentes (la regla general del art. 11.3.a en el primer caso y las reglas del art. 13 en el segundo), con resultados de protección también distintos.

En el primer escenario, es decir, en caso de entender que la prestación del teletrabajador se realiza en un solo Estado, la ley aplicable sería la del lugar de prestación de esos servicios por aplicación de la regla general del art. 11.3.a del Reglamento (CE) n. 883/2004. Esta primera opción parece la más razonable para los casos de teletrabajo puro.

⁵⁰ Refuerzan esta tesis STJUE 29 junio 1994, asunto C-60/93, *R.L. Alderweld c. Staatssecretaris van Financiën*; STJUE 7 junio 2012, asunto C-106/11, *M.J. Bakker c. Minister van Financiën*; STJUE 19 marzo 2015, asunto C-266/13, *L. Kik c. Staatssecretaris van Financiën*; asunto *SF*, cit.

⁵¹ Sobre esta importante distinción, *cf.* J.-P. LHERNOULD, *Les enjeux juridiques du télétravail transfrontalier*, en *Revue de Jurisprudence Sociale*, 2021, n. 7, versión electrónica.

⁵² J.-P. LHERNOULD, *Conflits de lois en matière de sécurité sociale: la lex loci laboris en question*, en *Droit Social*, 2015, n. 5, p. 459.

En el segundo escenario, esto es, cuando se considere que el teletrabajador está prestando sus servicios en dos o más Estados miembros, las reglas de aplicación podrían ser las previstas en el art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004. Este precepto indica que, en caso de prestación de servicios en varios Estados miembros, será aplicable la legislación del Estado miembro de residencia si se ejerce una parte sustancial de la actividad en el mismo (§ 1.a). En caso contrario, será aplicable la legislación del Estado miembro en el que tenga su sede o domicilio la empresa o el empleador (§ 1.b.i).

A estos efectos, debe entenderse que se realiza una “parte sustancial” en el Estado de residencia del trabajador si se realiza en él una parte cuantitativamente importante del conjunto de sus actividades, sin que esa parte deba alcanzar, necesariamente, la mayoría, pero sí, al menos, el 25% del total (art. 14.8, Reglamento (CE) n. 987/2009). En el caso de actividades asalariadas, se señalan como criterios orientativos para realizar esta cuantificación el tiempo de trabajo o la remuneración percibida por el trabajador. Además, se precisa la necesidad de tener en cuenta la situación prevista para los 12 meses civiles siguientes a la hora de determinar este extremo (art. 14.10, Reglamento (CE) n. 987/2009).

Esta segunda opción parece la más razonable para los casos de teletrabajo alterno, siempre que represente una parte importante de la prestación de servicios, sin tener la consideración de “actividad marginal”. Igualmente, podría resultar de aplicación también para los citados nómadas digitales⁵³. Todo ello, claro está, sin perjuicio de la posibilidad de alterar la competencia de la ley designada por estas reglas por la vía de los acuerdos del art. 16 del Reglamento (CE) n. 883/2004.

En definitiva, en los casos de teletrabajo transnacional, lo más habitual es que el teletrabajador desarrolle la totalidad o una parte importante de su trabajo en el Estado donde se encuentre su residencia. Por tanto, la ley aplicable sería la *lex loci domicilii*. Sin embargo, cuando el teletrabajo transnacional se desarrolle durante una parte mínima de la jornada o de manera muy ocasional, sería de aplicación la ley del Estado donde se encuentra el establecimiento del empleador.

Ante este panorama de numerosas incertidumbres alrededor del fenómeno del teletrabajo transnacional, es evidente el papel fundamental que recae en los órganos jurisdiccionales a la hora de interpretar y adaptar las normas existentes⁵⁴; al menos hasta que se modifique la regulación actual o se dicte alguna resolución administrativa para esclarecer esta cuestión. La primera

⁵³ No obstante, deberían analizarse las circunstancias concurrentes en el caso concreto, sobre todo, tras el asunto *Format II* comentado.

⁵⁴ S. SONTAG KOENIG, *Le télétravail transfrontalier: un défi pour le droit social*, en *Petites Affiches*, 2016, n. 21, versión electrónica, p. 4.

opción está descartada por el momento; de hecho, no se ha realizado ninguna referencia en la tramitación de la actual propuesta de reforma. En cambio, sí parece que existe cierto consenso para oficializar una respuesta administrativa común antes del verano de 2022⁵⁵.

Mientras que se aclara esta problemática, lo cierto es que muchos empleadores pueden encontrarse en situaciones muy complicadas cuando alguno/s de sus trabajadores les solicite teletrabajar desde el extranjero. Las implicaciones que esta decisión tiene a nivel empresarial van más allá de los efectos en el aseguramiento, pues no pueden obviarse las importantes consecuencias que puede suponer también desde el plano fiscal (lugar de residencia fiscal del trabajador, creación o no de un establecimiento permanente en el Estado de teletrabajo, etc.) y de ley aplicable al contrato de trabajo (por ejemplo, en materia de prevención de riesgos laborales).

Por ello, no sería de extrañar que se intentaran rechazar estas peticiones de algún modo, por ejemplo, mediante la prohibición de teletrabajar en el extranjero más del 25% de la jornada de trabajo (para evitar el cambio de ley de Seguridad Social aplicable); la obligación de organizar el trabajo de tal manera que se asegure el mantenimiento de la ley aplicable del Estado de establecimiento del empleador; o la prohibición de teletrabajo en el extranjero impuesta en convenio colectivo de empresa⁵⁶. Ahora bien, ¿serían estas actuaciones conformes con el Derecho de la UE? Parece una cuestión muy discutible, entre otros, a la luz del derecho fundamental a la libre circulación y residencia en el seno de la Unión⁵⁷. Sin perjuicio de ello, lo cierto es que esta situación puede generar unos sobrecostes desmesurados para el empleador de estos teletrabajadores transnacionales, sobre todo, cuando son pocos los ubicados en un mismo Estado⁵⁸.

⁵⁵ J.-P. LHERNOULD, *Cross-border telework and Covid-19*, ponencia en el MoveS seminar Portugal, [Free Movement of Workers in Portugal: Obstacles and challenges brought by the COVID-19 pandemic](#), Lisboa, 29 marzo 2022.

⁵⁶ *Idem*.

⁵⁷ La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, vigente en España, no hace mención alguna a la posibilidad de teletrabajo transnacional.

⁵⁸ Sobre toda esta otra problemática en torno al teletrabajo transnacional, pueden consultarse dos interesantes trabajos: M. WEEREPAS, P. MERTENS, M. UNFRIED, [Cross-Border Impact Assessment 2021. Dossier 2: Impact analysis of the future of working from home for cross-border workers after COVID-19](#), ITEM, 2021; A. GARICANO, J. DE ARMIÑO RODRÍGUEZ, *op. cit.*, pp. 99-120.

4.1.2 El supuesto de teletrabajo temporal: las particularidades derivadas de la Covid-19

La situación es muy diferente cuando la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo tenga, exclusivamente, un carácter temporal.

La primera diferencia apuntaría a la exclusión de la aplicabilidad de las reglas previstas para la prestación de servicios en dos o más Estados miembros. Esta exclusión sería consecuencia directa de la no categorización de esta prestación como realizada “normalmente” en varios Estados miembros, tal y como exige el art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004⁵⁹. A estos efectos, conviene señalar el contenido del art. 14.10 del Reglamento (CE) n. 987/2009, donde se indica la necesidad de tener en cuenta la situación prevista para los 12 meses civiles siguientes a la hora de determinar la legislación aplicable en atención a las reglas del art. 13.

Descartada la aplicación del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004, quedarían sobre la mesa dos opciones: 1) la aplicación de la regla general de la *lex loci laboris*; 2) el posible recurso a la regla prevista para el desplazamiento temporal de trabajadores.

Esta segunda posibilidad ya ha sido utilizada por algunas empresas para evitar el cambio de ley aplicable como consecuencia del teletrabajo⁶⁰. No obstante, más allá de su utilización práctica, ¿estamos ante un verdadero desplazamiento de trabajadores *ex* art. 12, Reglamento (CE) n. 883/2004? La respuesta parece decantarse en un sentido negativo.

En los casos de teletrabajo puro, el principal motivo para descartar la aplicación de esta regla es la inexistencia de un verdadero movimiento transnacional de trabajadores, pues no se realiza ningún traslado físico⁶¹. Pero, además, existen otros motivos para esta exclusión, cualquiera que sea la modalidad de teletrabajo.

En primer lugar, el precepto reglamentario señala como requisito que sea el empleador quien envíe al trabajador «para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro». En el teletrabajo, la voluntad predominante del cambio en el lugar de trabajo es la del trabajador (o por imposición legal, como en el caso de la Covid-19), no la del empresario, quien suele limitarse a aceptar los deseos del trabajador en este aspecto⁶².

⁵⁹ J.-P. LHERNOULD, *Les enjeux juridiques du télétravail transfrontalier*, cit., p. 5.

⁶⁰ H. GUYOT, *Nouvelles pratiques des distances, nouveaux risques?*, en *La Semaine Juridique Sociale*, 2015, n. 15, marginal 1133.

⁶¹ D. CARRASCOSA BERMEJO, *op. cit.*, p. 51.

⁶² G. STRBAN (coord.), *Analytical report 2018. Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelation, challenges and prospects*, European Commission, 2020, p. 44.

En segundo lugar, también plantea problemas el requisito temporal respecto de su vertiente de previsibilidad de la duración de la actividad a desarrollar en el Estado de destino. En el teletrabajo, no se ejecuta una prestación de servicios ni existe ningún destinatario del servicio en destino⁶³, por lo que el trabajo realizado en este otro Estado no tiene una limitación temporal como tal (coincide con la duración de su trabajo habitual).

En definitiva, no parece acertada la aplicación de la regla del art. 12 al teletrabajo temporal, dejando como única alternativa válida actualmente la *lex loci laboris* (a salvo del recurso a los acuerdos del art. 16 del Reglamento (CE) n. 883/2004).

El teletrabajo ejercido exclusivamente por motivo de la pandemia sanitaria provocada por la Covid-19, debido a su carácter temporal y obligatorio, fue expresamente excluido de la calificación de desplazamiento temporal por la Comisión Europea y, asimismo, se señaló la no afectación de esta anomalía a la situación previa de aseguramiento⁶⁴. Para aquellos casos en los que esta neutralización no fuera posible, se alentaba a los trabajadores a que solicitaran a sus empleadores la presentación de una solicitud a la autoridad competente del Estado miembro cuya legislación desearan que se siguiera aplicando, sobre la base del art. 16 del Reglamento (CE) n. 883/2004.

En junio de 2020, la Comisión Administrativa adoptó una nota donde recomendaba que los cambios en los patrones de trabajo causados por las restricciones de movimiento debidas a la Covid-19 no afectaran a la determinación de la competencia legislativa en materia de Seguridad Social. El pasado 17 de junio de 2021, la Comisión Administrativa prorrogó estas directrices hasta el 31 de diciembre de 2021⁶⁵.

Siguiendo esta línea, muchos Estados miembros han adoptado acuerdos internacionales o resoluciones nacionales con el objetivo de neutralizar el impacto de estas situaciones de teletrabajo provocadas por imposición legal⁶⁶. Estas actuaciones han sido recopiladas en un estudio reciente elaborado por la European Labour Authority (ELA), de indudable relevancia práctica⁶⁷. Según este estudio, trece Estados miembros han adoptado medidas para neutralizar los efectos derivados de la obligación de

⁶³ J.-P. LHERNOULD, *Les enjeux juridiques du télétravail transfrontalier*, cit., pp. 5-6.

⁶⁴ EUROPEAN COMMISSION, *COVID-19. Information for frontier workers and posted workers*, 2020.

⁶⁵ ELA, *Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security. July 2021*, 2021, p. 2.

⁶⁶ Sobre la dudosa fuerza jurídica vinculante de estas disposiciones nacionales, no imponibles frente a instituciones extranjeras, *cf.* J.-P. LHERNOULD, *Les enjeux juridiques du télétravail transfrontalier*, cit., p. 6.

⁶⁷ ELA, *op. cit.*

teletrabajar en el Estado miembro de residencia a efectos de Seguridad Social, incluso aunque ello supusiera que se desarrolle una actividad sustancial en el territorio de este Estado. Estos países son: Alemania, Bélgica, Chequia, Dinamarca, Eslovaquia, Francia, Hungría, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, y Suecia. Como puede verse, España no es uno de estos Estados. En el caso español, la forma de lidiar con el aumento de teletrabajadores que residían dentro de nuestras fronteras fue a través del recurso a los acuerdos del art. 16 del Reglamento (CE) n. 883/2004 (también lo hicieron así otros países como Eslovenia, Lituania, Polonia y Rumanía).

5. Reflexiones finales

Durante los últimos años, el Brexit ha acaparado gran parte de la atención de las instituciones europeas. No podía ser de otro modo, pues era la primera vez que un suceso como este acontecía en el seno de la consolidada Unión Europea.

Una vez disipadas las principales dudas sobre el régimen aplicable entre Reino Unido y la Unión Europea desde el uno de enero de 2021, momento de plenos efectos del Brexit, la atención europea se ha ido enfocando en otras cuestiones. Una de ellas, como no podía ser de otro modo, ha sido la crisis sanitaria mundial provocada por la Covid-19, y los efectos que esta ha tenido en muchos ámbitos, también el laboral. No obstante, también se ha mantenido el interés en otras cuestiones ajenas a la pandemia.

En primer lugar, y como ejemplo de este tipo de cuestiones con relevancia previa a la crisis provocada por la Covid-19, se encuentra el auge de la prestación de servicios en dos o más Estados miembros.

Las reglas de conflicto recogidas en el Reglamento (CE) n. 883/2004 para estas situaciones son mucho más flexibles que las establecidas para el desplazamiento temporal de trabajadores. Entre otras cosas, no se exige una verdadera implantación del empleador en el Estado de origen como sí hace el art. 12 del Reglamento (CE) n. 883/2004, y tampoco se limita temporalmente a 24 meses de duración el trabajo a realizar en destino. Todo ello ha sido visto por algunas empresas como la forma perfecta de modificar la ley aplicable en materia de Seguridad Social, con la sola introducción de un tercer Estado miembro en la ecuación.

Para evitar esta “huida” hacia el régimen más flexible del art. 13 del Reglamento (CE) n. 883/2004, la propuesta de reforma pretende asimilar en mayor medida este al previsto para el desplazamiento temporal de trabajadores, sobre todo, en cuanto a su duración temporal y el

procedimiento a seguir. En cualquier caso, como se ha apuntado por parte de doctrina científica cualificada en esta materia, estos cambios, aunque reduzcan las diferencias, no dejan de hacer más favorable el régimen del art. 13 respecto del previsto en el art. 12 del Reglamento (CE) n. 883/2004.

A la espera de resolución de este procedimiento legislativo (abierto durante más de cinco años y sin que se pueda prever el desenlace final), el TJUE ha dado un paso al frente. El Tribunal europeo ha establecido un límite temporal para la aplicación de la regla del art. 13, con la finalidad de interpretar esta de manera coherente con la regla general *lex loci laboris* y la regla especial para los desplazamientos temporales. De este modo, un trabajador solo puede incluirse dentro del ámbito de aplicación de la prestación de servicios en varios Estados cuando la duración de los períodos ininterrumpidos de trabajo efectuados en cada uno de los Estados miembros no exceda del tiempo previsto para el desplazamiento temporal de trabajadores (12 meses en el marco de los anteriores Reglamentos de coordinación, 24 meses en el marco de los actuales).

En segundo lugar, una de las consecuencias laborales derivadas de la Covid-19 ha sido la proliferación del teletrabajo, forma de organización para la que los Estados miembros no estaban preparados.

Esta falta de preparación se puso rápidamente de manifiesto con la instauración del teletrabajo obligatorio derivado de los sucesivos confinamientos. Ello llevó a la aprobación de diversas normas nacionales para tratar de regular esta situación. Sin embargo, poco se reguló sobre la situación de los teletrabajadores transfronterizos, que se encontraban en una especie de limbo jurídico. Ante esta situación, se adoptaron normas nacionales e, incluso, algunas internacionales, para evitar que el teletrabajo causado por la Covid-19 afectara, entre otras cuestiones, al aseguramiento de los trabajadores. Más allá de la necesidad de dotar de cierta seguridad jurídica a esta situación, lo cierto es que la forma en la que se adoptaron estas soluciones (notas de la Comisión Europea, Guías de la Comisión Administrativa y acuerdos nacionales y algunos internacionales) podría plantear problemas desde una perspectiva de su fuerza vinculante en caso de discrepancias.

Pese a su cuestionable técnica jurídica, no puede negarse que se ha aportado claridad al régimen de Seguridad Social aplicable. No puede decirse lo mismo de la situación post pandemia. Hasta el momento, no existe acuerdo o nota que aclare el régimen aplicable en estos supuestos, ni se pretende incorporar referencia alguna en la propuesta de reforma de los Reglamentos de coordinación. No obstante, parece que existe cierto consenso para oficializar una respuesta administrativa común antes del verano de 2022 en el seno de la Unión.

Sobre este particular, huelga decir que todo indica que el teletrabajo transnacional no será la regla general en la prestación de servicios en el corto o medio plazo. Sin embargo, sí es claro que va a ganar peso, existiendo un conjunto importante de trabajadores que se encuentren en esta situación de modo indefinido, a los que se les debe ofrecer una solución con todas las garantías. También merecen esta respuesta sus empleadores, quienes se enfrentan a importantes lagunas cuya resolución en uno u otro sentido puede tener un impacto esencial desde el punto de vista coste-beneficio.

En este sentido, en el caso de España, esta necesidad será aún mayor si se llega a aprobar el Proyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, que todavía se encuentra en fase de enmiendas al articulado. Entre otras cuestiones, esta ley pretende captar a los teletrabajadores internacionales altamente cualificados (con especial referencia a los nómadas digitales), ofreciéndoles beneficios fiscales y un régimen migratorio más sencillo.

En conclusión, los dos principales desafíos analizados están todavía pendientes de una solución definitiva, pero las instituciones europeas se encuentran trabajando para dar una respuesta. Estaremos atentos a los próximos avances que se produzcan, y esperemos que no tarden años en llegar los consensos necesarios.

6. Bibliografía

AA.VV. (2020), *Normativa de la UE e internacional de coordinación*, en AA.VV., *Memento Práctico. Contrato de Trabajo 2020-2021*, Lefebvre

AHRENDT D., CABRITA J., CLERICI E., HURLEY J., LEONČIKAS T., MASCHERINI M., RISO S., SÁNDOR E. (2020), *Living, working and COVID-19*, Eurofound Research Report

CARRASCO PÉREZ R., SALINAS LEANDRO J.M. (1994), *Teletrabajo*, Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente

CARRASCOSA BERMEJO D. (2019), *Desplazamiento en la UE y dumping social en el mercado único: estado de la cuestión y perspectivas*, en *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n. 142, pp. 37-70

COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL (2013), *Guía práctica Sobre la legislación aplicable en la Unión Europea (UE), el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza*, Comisión Europea

CONTRERAS HERNÁNDEZ Ó. (2019), *Desplazamiento de trabajadores en la UE: análisis de la situación actual y combinación metodológica para el estudio prospectivo de la Directiva (UE) 2018/957*, Tesis Doctoral, Universidad de Castilla-La Mancha

- DE WISPELAERE F., DE SMEDT L., PACOLET J. (2022), [Posting of workers. Report on A1 Portable Documents issued in 2020](#), European Commission
- DRIGUEZ L. (2021), *Exercice d'une activité salariée dans plusieurs États membres*. Note CJUE, 20 mai 2021, aff. C-879/19, FORMAT, en *Europe*, n. 7, versión electrónica
- ELA (2021), [Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security. July 2021](#)
- ESCUADERO RODRÍGUEZ R. (2000), *Teletrabajo*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Ministerio de Trabajo e Inmigración
- EUROPEAN COMMISSION (2020), [COVID-19. Information for frontier workers and posted workers](#)
- FRIES-TERSCH E., JONES M., SIÖLAND L. (2021), [Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020](#), European Commission
- FUNDACIÓN MÁSFAMILIA (coord.), [El libro blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto](#), 2012
- GALA DURÁN C. (2001), *Teletrabajo y sistema de Seguridad Social*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 1189-1214
- GALLARDO MOYA R. (1998), *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, IBIDEM
- GARCÍA DE COTÁZAR Y NEBREDA C. (2018), *El brexit en el ámbito de la coordinación de regímenes de Seguridad Social*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 49, pp. 1-31
- GARCÍA DE COTÁZAR Y NEBREDA C. (2015), [“Quo Vadis Tutela Socialis Operarium Migrantium Europae Cameron dixit”](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 3, pp. 35-58
- GARCÍA RODRÍGUEZ I. (1991), *Aspectos internacionales de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- GARICANO A., DE ARMIÑO RODRÍGUEZ J. (2021), *Retos legales del teletrabajo internacional*, en *Documentación Laboral*, n. 124, pp. 99-120
- GUYOT H. (2015), *Nouvelles pratiques des distances, nouveaux risques?*, en *La Semaine Juridique Sociale*, n. 15, pp. 20-24
- INFOEMPLO, ADECCO GROUP (2020), [Informe Infoempleo Adecco 2019. Oferta y Demanda de Empleo en España](#)

- LHERNOULD J.-P. (2022), *Cross-border telework and Covid-19*, ponencia en el MoveS seminar Portugal, [Free Movement of Workers in Portugal: Obstacles and challenges brought by the COVID-19 pandemic](#), Lisboa, 29 marzo
- LHERNOULD J.-P. (2021), *Les enjeux juridiques du télétravail transfrontalier*, en *Revue de Jurisprudence Sociale*, n. 7, versión electrónica, pp. 1-13
- LHERNOULD J.-P. (2018), *Les règlements coordonnant les systèmes nationaux de sécurité sociale : nouvelles lignes de force et points de rupture. À propos de la proposition de la Commission du 13 décembre 2016*, en *Revue Trimestrielle de Droit Européen*, n. 1, versión electrónica, pp. 1-12
- LHERNOULD J.-P. (2015), *Conflits de lois en matière de sécurité sociale: la lex loci laboris en question*, en *Droit Social*, n. 5, pp. 457-464
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Á. (2022), *El teletrabajo transnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Tirant lo Blanch
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Á. (2022), *La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en la Unión Europea: ley aplicable a afiliación y cotización*, Tirant lo Blanch (en prensa)
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ Á. (2021), [Los efectos del Brexit en la coordinación en materia de Seguridad Social: del régimen privilegiado del Acuerdo de Retirada a la coordinación limitada del Acuerdo de Comercio y Cooperación](#), en *E-Revista Internacional de la Protección Social*, n. 2, pp. 79-100
- SELLAS I BENVINGUT R. (2000), *Teletrabajo transnacional y ley aplicable al contrato de trabajo comunitario*, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Ministerio de Trabajo e Inmigración
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2014), *Buenas y/o «malas» prácticas jurídico-laborales en el teletrabajo como fórmula de implantación del trabajo remoto en las empresas privadas*, en E. ROALES PANIAGUA (dir.), *Buenas prácticas jurídico procesales para reducir el gasto social (II)*, Laborum
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2011), *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía
- SONTAG KOENIG S. (2016), *Le télétravail transfrontalier : un défi pour le droit social*, en *Petites Affiches*, n. 21, versión electrónica, p. 1-5
- STRBAN G. (coord.) (2020), [Analytical report 2018. Social security coordination and non-standard forms of employment and self-employment: Interrelation, challenges and prospects](#), European Commission
- THIBAUT ARANDA J. (2001), *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social

VERANO TACORONTE D., SUÁREZ FALCÓN H., SOSA CABRERA S. (2014), [*El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades*](#), en [*Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*](#), n. 1, pp. 41-46

WEEREPAS M., MERTENS P., UNFRIED M. (2021), [*Cross-Border Impact Assessment 2021. Dossier 2: Impact analysis of the future of working from home for cross-border workers after COVID-19*](#), ITEM

Normativa Europea

[Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation \(EC\) No 883/2004 on the coordination of social security systems and Regulation \(EC\) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation \(EC\) No 883/2004](#), 17 diciembre 2021, 15068/21 ADD 1

[Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation \(EC\) No 883/2004 on the coordination of social security systems and regulation \(EC\) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation \(EC\) No 883/2004](#), 25 marzo 2019, 7698/19 ADD 1 REV 1

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.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

