

**ORTEGA GIMÉNEZ, A. (Dir.) y HEREDIA SÁNCHEZ, L.S. (Coord.), *Nuevos problemas y nuevas soluciones en teletrabajo transfronterizo*, Aranzadi, Las Rozas (Madrid), 2024, 518 pp.**

Las relaciones laborales con elementos de carácter transnacional han dado lugar a diversas categorías de supuestos: el personal expatriado, el personal itinerante de las diversas modalidades de transporte internacional, los empleados de las representaciones diplomáticas o consulares, o el personal temporalmente desplazado. A estas categorías clásicas de relaciones laborales transnacionales, cada una de ellas con sus especificidades, hoy se les ha unido otra que en relativamente muy poco tiempo ha irrumpido con fuerza: el teletrabajo transfronterizo, fenómeno que se ha extendido rápidamente, que ha planteado retos para los que la legislación preexistente no estaba siempre bien preparada y que, en consecuencia, ha dado lugar a importantes innovaciones normativas, tanto en materia de Derecho del trabajo, como en materia de seguridad social y de extranjería.

Por ello, la obra que hoy tengo el placer de reseñar debe ser absolutamente bienvenida. Gestada en el marco del exitoso proyecto de investigación desarrollado en la Universidad Miguel Hernández de Elche, continuación de una obra anterior publicada en 2023, recopila nada menos que veintiséis estudios sobre diversos aspectos legales del teletrabajo interno e internacional. Siendo entonces una obra de carácter “polifónico”, podría resultar difícil emitir un juicio unitario sobre la misma, dada la heterogeneidad inherente a las obras de tipo colectivo con tan amplio elenco de autores. Pero en este caso el hilo conductor de la obra sí puede apreciarse fácilmente: un abordaje con vocación de completitud del fenómeno objeto del trabajo y la complementariedad de las distintas aportaciones, que cubren los distintos aspectos o facetas del mismo. Así, se aportan los necesarios elementos de contextualización, en cuanto a las distintas modalidades de teletrabajo o al fenómeno de los llamados “nómadas digitales”, se pasa revista a la regulación laboral española (Ley 10/2021, de trabajo a distancia), se analizan los importantes aspectos de seguridad social, particularmente en el marco de coordinación de la Unión Europa, también la problemática que plantea la prevención de riesgos laborales en el contexto del teletrabajo, los aspectos relativos a la conciliación, la dimensión tributaria del fenómeno (en particular, con respecto al IRPF) y diversos aspectos particulares, como por ejemplo los que se refieren a la problemática que puede plantear el teletrabajo desde la perspectiva de la normativa de protección de datos personales, los mecanismos técnicos de control del desempeño del trabajador y los aspectos relativos a la ciberseguridad y a la inteligencia artificial, entre otros. También encuentran su lugar las aportaciones de Derecho comparado, con contribuciones sobre los Derechos chileno, andorrano, canadiense, paraguayo y uruguayo. Por todo ello, el libro ahora reseñado interesará, no solo al jurista académico, sino también a los juristas prácticos y asesores de empresas que necesiten una visión amplia o de conjunto de la regulación del teletrabajo transfronterizo, en sus distintas facetas. Por consiguiente, no cabe sino felicitar al director y a la coordinadora de la obra por haber sabido congregar a tantos autores y por el buen resultado obtenido.

Obviamente, una reseña breve como esta no permite comentar en detalle todas y cada una de las aportaciones, por lo que me centraré en algunas cuestiones que me han llamado particularmente la atención. La primera de ellas es la de la relación entre el teletrabajo y la protección de

datos personales, a la que dedica un capítulo el director del libro, el profesor Alfonso Ortega, y que titula “Teletrabajo transfronterizo y aplicación extraterritorial del Reglamento general de protección de datos de la UE”. La protección de datos personales no es la primera cuestión que venga a la mente cuando se piensa en la regulación del teletrabajo, pero, como bien demuestra el profesor Ortega, hay ocasiones en que el teletrabajo transfronterizo planteará para la empresa un problema de gestión legal de la protección de datos, en la medida en que deban realizarse transferencias internacionales de los mismos a teletrabajadores de la empresa o del grupo de empresas ubicados fuera de la Unión Europea, suscitándose así situaciones de transferencia internacional de datos sujetas a la normativa europea sobre la cuestión, que condicionaría la transferencia a la existencia de un nivel equivalente de protección en el Estado a cuyo territorio se transfieran los datos. Este acercamiento, sobre el que el autor ha profundizado en trabajos posteriores (*Teletrabajo transfronterizo, transferencias internacionales de datos personales y tutela jurisdiccional internacional*, Atelier, Barcelona, 2025), permite adentrarse en la interesante dimensión del teletrabajo como posible vector de la aplicación extraterritorial del Reglamento europeo de protección de datos. La regulación de los aspectos relativos a la determinación del régimen de seguridad social competente en casos de teletrabajo es otro aspecto de gran interés, que se examina por varios autores y autoras (Manzorro Reyes, Martín-Pozuelo López y García Miguélez). Sin duda, las recientes medidas adoptadas para regular específicamente la determinación del sistema de seguridad social competente en Europa, entre las que destaca el “Acuerdo Marco” relativo a la aplicación del artículo 16.1 del Reglamento 883/2004, firmado entre varios Estados miembros de la Unión Europea y que entró en vigor el 1 de julio de 2023, incrementan el interés y actualidad de estos estudios. Otro aspecto del máximo interés práctico es el del régimen de extranjería aplicable a los teletrabajadores, y en particular a los ya mencionados “nómadas digitales”. De entre las distintas contribuciones al respecto, destacaría la de la profesora Lerdys S. Heredia, coordinadora del libro y autora del capítulo “Teletrabajo internacional y brecha digital en España”. En él analiza minuciosamente la reciente modificación del Derecho español de extranjería, llevada a cabo por la Ley 28/2022, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (conocida como ley de *startups*) para facilitar el acceso al mercado laboral español de los nómadas digitales; explica los requisitos y condiciones que se les exige para poder residir y trabajar en España, y pone en relación este régimen especial (que permite al teletrabajador residir y trabajar en España para un empleador situado en el extranjero) con otros regímenes previstos en la normativa de extranjería. De entre las muchas cuestiones que suscita, hay una que me ha llamado particularmente la atención, que es su crítica, a mi juicio justificada, al *statu quo* legal en España que exige, en el caso del teletrabajador por cuenta ajena al que se aplique el régimen especial de extranjería, que el empleador extranjero se registre en la Seguridad Social española, como condición para poder afiliar al trabajador en el régimen general de la Seguridad Social. Como es obvio, esta exigencia puede suponer una dificultad considerable para la contratación de teletrabajadores extranjeros que pretendan trabajar desde España para una empresa ubicada en el extranjero, por la previsible reticencia que pueda tener una empresa sin implantación alguna en España a darse de alta ante la Seguridad Social española. En esta tesitura, la única alternativa posible en la práctica sería que el propio trabajador se diera de alta como autónomo, solución más onerosa para el trabajador y sobre la que podría plantearse alguna duda en cuanto a su regularidad, pero que *de facto* sería la única posible ante una negativa de la empresa extranjera a darse de alta en España. Por mi parte, comparto plenamente la crítica anterior, pero aún añadiría más: la situación

anterior puede constituir un obstáculo, no solo para que puedan establecerse teletrabajadores extranjeros en España que quieran trabajar para empresas no ubicadas en nuestro país, sino también para que trabajadores españoles residentes en España sean contratados como teletrabajadores, para trabajar desde España, por empresarios establecidos en el extranjero, con la consiguiente pérdida de oportunidades laborales. Por tanto, sería necesario reflexionar sobre una flexibilización o modificación de nuestra normativa al respecto, para que los trabajadores residentes en España, incluyendo por supuesto a los españoles, no pierdan oportunidades de trabajo en el contexto de un mercado laboral globalizado.

Naturalmente, los problemas de competencia judicial internacional y de ley aplicable al contrato de trabajo ocupan un lugar preeminente en la obra reseñada, siendo objeto de atención en varias de sus contribuciones, como por ejemplo la de los profesores Guayasén Marrero e Íñigo Herrero, dedicada a la determinación del lugar de desempeño habitual del trabajo, desde la perspectiva del teletrabajo transfronterizo y la conciliación. A su juicio, y a los efectos de la aplicación de las normas de Derecho internacional privado sobre competencia judicial y ley aplicable, deben distinguirse aquellos supuestos en los que la conciliación es la causa del teletrabajo de aquellos en que la causa sea la adaptación de la jornada de la persona trabajadora, por cuanto en este segundo caso se trataría de una medida de carácter temporal. Entienden, además, que los foros y normas de conflicto existentes se basan en referencias geográficas pensadas para el trabajo presencial, pero que no siempre se adaptan bien a la realidad del teletrabajo, por lo que abogan por una intervención legislativa específica por parte de la Unión Europea. Son también de gran interés las contribuciones que abordan este tema desde la perspectiva de otros sistemas jurídicos. Así, por ejemplo, el trabajo de la profesora Naivi Chikoc Barreda (“Jurisdiction over cross-border employment contracts in Canada and its implication for teleworking”) nos permite adentrarnos en las particularidades de Canadá, como Estado plurilegislativo que es, y en el que coexisten tres modelos distintos para regular la competencia judicial en lo que concierne a los contratos de trabajo: el del Código civil de Quebec, que contiene normas específicas relativas a la competencia en materia de contratos de trabajo, el de las reglas generales de *common law* y las leyes específicas (*statutes*) de aquellas provincias que habrían legislado según el modelo de la *Court Jurisdiction and Proceedings Transfer Act*. Su minucioso análisis da cumplida cuenta de las semejanzas y diferencias entre los tres modelos, aunque concluye que todos ellos presentan deficiencias, ya sea en cuanto al objetivo de protección del trabajador como parte débil, como desde el punto de vista de la seguridad jurídica. En definitiva, y por lo que se refiere específicamente al teletrabajo, aboga por un acercamiento de los tres regímenes existentes en Canadá, basado en la distinción siguiente: cuando el empleado hubiera sido contratado para teletrabajar desde su lugar de residencia, en tal caso podría resultar competente la jurisdicción del lugar en el que residiera y teletrabajara, puesto que dicho lugar sería el de cumplimiento de la obligación contractual. En cambio, cuando el empleador no hubiera consentido la situación de teletrabajo o la hubiera consentido a petición del propio trabajador por razones de tipo personal y no por razones relacionadas con las actividades del empresario, en tal caso no estaría justificado permitir que el trabajador demandara a su empresario en el Estado (o provincia, en el contexto de los conflictos internos canadienses) de su residencia, porque tal Estado o provincia no tendría relación alguna con las actividades del empresario. Para este segundo supuesto, entiende que debieran admitirse las cláusulas de elección de foro en el acuerdo de teletrabajo, teniendo en cuenta que tales

acuerdos se celebrarían a instancia del propio trabajador, y que serían objeto de una negociación específica o “a medida” entre ambas partes. Por último, cabría mencionar la contribución relativa a la actividad laboral transfronteriza en los metaversos. Como explica su autora, Pilar Vargas Martínez, los metaversos tienen la potencialidad de crear nuevos espacios laborales caracterizados por ser una forma de trabajo a distancia, pero que permite un contacto directo entre los miembros de la plantilla, lo que posibilitaría una interacción entre ellos similar a la de un lugar de trabajo presencial (lo que habría llevado a algún autor a hablar incluso de una prestación de servicios presencial aunque “incorpórea”). Se ocupa, en concreto, de la determinación de la ley aplicable a los contratos de trabajo en aquellos supuestos en que el trabajo se llevara a cabo exclusivamente en metaversos, y no de manera ocasional. En tal caso, la regla general del artículo 8 del Reglamento Roma I conduciría a la aplicación de la ley del país desde el que el trabajador accediera habitualmente al metaverso, aunque esta solución tendría el inconveniente, a su juicio, de fomentar un trato desigual entre los distintos miembros de la plantilla, según su lugar de residencia, y también prácticas de *dumping social*. Por ello, se plantea la posibilidad de aplicar en tales casos la ley del Estado de establecimiento del empleador, en tanto que ley más estrechamente vinculada en virtud del artículo 8.4 del citado Reglamento. Finalmente, se plantea otra posibilidad, que sería que el trabajador presentara la demanda ante los Tribunales del Estado del domicilio o establecimiento del empresario, para que estos aplicaran su legislación laboral como ley de policía. Esta última posibilidad sería factible, aunque a mi juicio se enfrentaría a algunas dificultades: para empezar, y como la propia autora reconoce, desde un punto de vista práctico para el trabajador puede resultar mucho más difícil y costoso plantear su reclamación en el extranjero, cuando el país del domicilio del empresario no coincide con el del lugar desde el que trabaje; en segundo lugar, no todas las normas laborales del ordenamiento correspondiente al domicilio del empresario serán necesariamente “leyes de policía”, en el sentido del artículo 9 del Reglamento Roma I e, incluso aunque lo fueran, también cabría la posibilidad de que tales normas tuvieran, al menos en algunos casos, un carácter “autolimitado”, por el que se excluyera de su ámbito de aplicación situaciones acontecidas fuera del territorio del foro. Ante las dificultades y problemas anteriores, aboga por el establecimiento de una cierta armonización mediante normas internacionales del régimen de las personas empleadas en metaversos.

Las breves consideraciones anteriores permiten entrever la riqueza de informaciones, planteamientos, ideas y propuestas que se desprenden de la obra reseñada. Combina el análisis del impacto del teletrabajo en las normas generales de Derecho internacional privado y de Derecho internacional de la seguridad y el estudio de la normativa específica sobre teletrabajo aprobada en tiempos recientes. También identifica los problemas todavía no resueltos, ya sea mediante la intervención legislativa o la interpretación judicial, y formula propuestas para seguir avanzando. Por todo ello, concluyo esta reseña igual que la empezaba, felicitando al director y a la coordinadora del libro por haber sabido llevar a buen puerto una obra colectiva de gran interés y oportunidad.

**Miguel Gardeñas Santiago**  
**Universitat Autònoma de Barcelona**