

Grau en Relacions Laborals
Facultat de Dret
Universitat Autònoma de Barcelona
Curs 2014/2015

**“L’aplicabilitat dels convenis col·lectius
en contractes laborals internacionals”**

Alumne: Anna Olives Lopez de Pablo

Director: Josep Gràcia i Casamitjana

Data de lliurament: Maig de 2015

RESUM

Actualment ens trobem en una societat en constant canvi, a on no és gens estrany que els treballadors hagin de creuar fronteres amb d'altres països per tal de desenvolupar una determinada activitat laboral. Aquests canvis del lloc de treball, acostumen a prendre forma de desplaçaments temporals quan hi ha voluntat de retorn al país d'origen o de trasllats, quan l'objectiu és introduir al treballador al mercat laboral de destí. L'objectiu principal del treball és esbrinar quin paper juguen en l'àmbit internacional els Convenis Col·lectius, tant en desplaçaments temporals com trasllats, i si el possible paper que hi juguen és conseqüència de la llei aplicable al contracte de treball, o bé pertany a l'autonomia de la voluntat de les parts.

PARAULES CLAU: Conveni Col·lectiu, desplaçament temporal transnacional, límits de l'autonomia de la voluntat , trasllat transnacional de treballadors, llei aplicable al contracte.

ABSTRACT

Nowadays we are in a constant changing society where it is not strange that workers have to move from one country to another to develop their labor activity. These place changes take the form of a posting of workers when there is the will to come back to the origin country or to be movements when the objective is to introduce the worker in the destiny's labor market.

The main purpose of the project is to find out which role do Collective Agreements play in the international environment, both in movements and in posting of workers and if the possible role they play is a consequence of the applicable Law referred to the labor contract or, on the other hand, it belongs to the autonomy of the parties' motivation.

KEY WORDS: collective agreement, transnational temporary movement of workers, limits of the willingness' autonomy, transnational movement of workers, applicable Law referred to the labor contract.

ABREVIATURES

CC: Conveni Col·lectiu

CE: Constitució Espanyola

TRLET: Estatut dels treballadors

Art: article

LISOS: Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social

OIT: Organització Internacional del treball

BOE: Boletín Oficial del estado

RD: Real Decret

STS: Sentencia del Tribunal Suprem

UGT: Unió General de Treballadors

Pàg.: pàgina

DIP: dret internacional privat

CR: Conveni Roma

RRI: Reglament Roma I

TJCE: Tribunal de justícia de les Comunitats europees.

LDT: Llei 45/99, de 29 de novembre, sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transaccionals.

EEE: Espai Econòmic Europeu

SMI: Salari Mínim Interprofessional

UE: Unió Europea

INDEX

<u>1. INTRODUCCIÓ</u>	3
<u>2. BLOC I. CONVENIS COL·LECTIUS</u>	4
1. Naturalesa jurídica dels Convenis Col·lectius	4
2. Jerarquia Normativa dins el sistema de fonts	8
3. Antecedents al CC	10
4. Tipus de convenis col·lectius	12
4.1. Convenis Col·lectius sectorials	12
4.2. Convenis Col·lectius empresarials	14
5. Criteris d'aplicació del CC	14
<u>3. BLOC II. LA LLEI APLICABLE ALS CONTRACTES DE TREBALL INTERNACIONAL</u>	17
1. Reglament Roma I	17
1.1. L'autonomia de la voluntat i part feble (Article 8.1. RRI)	19
1.2. Llei aplicable a la manca d'elecció	20
1.2. A) Lex loci Laboris (article 8.2 RRI)	20
1.2. B) Excepcions a la Lex Loci Laboris (Articles 8.3 i 8.4 RRI)	21
2. Directiva 96/71/CE sobre desplaçaments de treballadors en el marc d'una prestació de serveis	23
3. Directiva 2014/67 relativa al compliment de la Directiva 96/71/CE	28
4. Llei 45/1999 de 29 de Novembre sobre desplaçaments de treballadors	29

<u>4. BLOC III. CASOS PRÀCTICS DE TREBALLADORS DESPLAÇATS O TRASLLADATS TRANSACIONALMENT</u>	33
1. Supòsits en relació al trasllat internacional de treballadors (Reglament Roma I)	33
1.1. CC com a part de la llei aplicable triada per les parts	33
1.2. CC de la Lex Loci Laboris	35
1.3. CC com a límit a l'autonomia de la voluntat	36
2. Supòsits en relació als desplaçaments temporals de treballadors (Directiva 96/71/CE transposada a la Llei 45/1999)	38
2.1. Condicions laborals dels CC inderogables	38
2.2. Condicions laborals del CC que no actuen com a inderogables	41
<u>5. CONCLUSIONS</u>	43
<u>6. BIBLIOGRAFIA</u>	45
<u>7. WEBGRAFIA</u>	47

1. INTRODUCCIÓ

En el present treball, s'aborda principalment l'aplicabilitat que tenen els Convenis Col·lectius en supòsits de desplaçaments temporals i trasllats a un altre estat. L'objectiu principal al que vull arribar és saber a més a més de si poden ser aplicables o no, en el cas de que puguin ser-ho, si funcionen com a dret aplicable al contracte conjuntament amb les disposicions, lleis, i normes corresponents, o bé si és fruit de l'autonomia de la voluntat de les parts al pactar. Encara que pugui semblar que l'objectiu és enrevessat o poc comú, a dia d'avui i cada cop més, les empreses intenten expandir-se ja no només per un mateix país, sinó també cap a un determinat continent o fins i tot mundialment. És per això, que cada cop més les empreses opten per desplaçar temporalment els treballadors cap a altres països a desenvolupar determinades feines o fins i tot a traslladar-los amb l'objectiu d'introduir-los al mercat de destí sense voluntat de retorn. És aquí quan es decideix, de forma pactada o bé imposada, quina serà la llei aplicable (i en conseqüència quin possible Conveni Col·lectiu) al contracte de treball. Com a llei aplicable considero tot el conjunt normatiu de l'estat encarregat de regular les condicions laborals.

Encara que al Grau de Relacions Laborals es dona una visió global dels CC, no s'aprofundeix excessivament en el dret internacional privat. És per aquest motiu que m'he volgut involucrar en aquest departament, encara que això suposi un major esforç per adquirir els coneixements suficients i necessaris. D'altra banda, tal i com he comentat anteriorment, és un tema que està a l'ordre del dia ja que cada cop més les empreses desplacen o traslladen els seus treballadors a l'estranger.

Per tal de donar una visió completa sobre l'aplicabilitat dels Convenis en desplaçaments temporals o trasllats transnacionals, he estructurat el treball en tres grans blocs. Un primer bloc majoritàriament descriptiu sobre el Conveni Col·lectiu, desenvolupant el paper que hi juga en el conjunt normatiu de l'estat, els seus antecedents històrics i la diferenciació entre CC d'empresa i sectorials. Encara que existeixin més tipologies de CC (a més a més dels sectorials i els empresarials), per aquest treball i per les conclusions a que vull arribar, no són necessaris i per tant, he optat per excloure-les, ja que no són l'objecte principal del treball.

El segon bloc del treball, també descriptiu, versa principalment sobre quines són les lleis que s'apliquen en un contracte internacional, tant d'es d'una perspectiva Europea (Directives) com les transposicions al dret Espanyol. Per últim, el treball consta d'un

tercer bloc de caire pràctic a on es descriuen possibles supòsits de trasllats i desplaçaments temporals internacionals. Amb aquesta visió pràctica del treball pretenc fusionar cas a cas, la teoria desenvolupada tant al primer bloc com al segon i així veure d'una manera clara i precisa quina és la posició del Conveni Col·lectiu fora de les seves fronteres nacionals.

2. BLOC I. CONVENIS COL·LECTIUS

1. Naturalesa jurídica dels Convenis Col·lectius

El conveni col·lectiu a l'estat Espanyol el podem definir com a una norma sorgida d'una negociació entre els empresaris i els representants dels treballadors, adreçada fonamentalment, a la negociació de les condicions de treball. Aquestes condicions poden versar sobre matèries de tipus econòmic (com salaris o remuneracions indirectes), de tipus sindical (comitè d'empresa o delegats sindicals), tipus laboral (jornada de treball, descansos, categories professionals, duració de contractes, sistemes de treball, etc), de tipus assistencial (les possibles millores voluntàries de la Seguretat Social), i/o negociació de mesures dirigides a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones y homes en l'àmbit laboral, entre d'altres. La gran majoria d'aquestes matèries es troben citades a l'article 85 de l'Estatut dels treballadors.

El conveni col·lectiu de treball (d'ara en endavant CC) el trobem reconegut a la Constitució Espanyola (d'ara en endavant CE) de l'any 1978, en la que s'expressa que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios¹”*.

D'altra banda, el desenvolupament normatiu dels convenis sorgits de la negociació col·lectiva es troba al títol III del Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de Març, per el que s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (d'ara en endavant TRLET), més concretament a l'article 82 i següents. Aquest document regula quin procés s'ha de seguir per a elaborar un CC, el qual en la pròpia norma ho descriu com l'expressió de l'acord adoptat lliurement per ells en virtut de la seva autonomia col·lectiva (article 82.1 TRLET). Un apunt important sobre aquesta legislació, és que

¹ Article 37 de la Constitució espanyola de l'any 1978.

els convenis col·lectius tenen l'àmbit d'aplicació que les parts acordin (article 83.1 TRLET), donant un ampli reconeixement de l'autonomia col·lectiva que reflexa l'article 37.1 de la CE exposat anteriorment. Aquesta llibertat no ha estat sempre present en les nostres lleis, l'actual ha estat desenvolupada en un context de llibertat sindical, en contrast, per exemple amb la llista tancada d'unitats de negociació de les precedents lleis sobre convenis col·lectius², creades en un règim de tipus corporatiu o de signe autoritari, a on la delimitació venia assenyalada a la pròpia norma³.

Com a trets característics del CC, a més a més dels ja esmentats, el CC té la necessitat de fer públic l'acord al que hagin arribat les parts negociadores, i per tant, han de presentar-lo per escrit a l'autoritat laboral competent dins dels 15 dies posteriors al dia que les parts van firmar el conveni per a que pugui ser registrat (article 90 TRLET). En el cas que el conveni registrat en succeeixi un d'anterior, el derroga íntegrament, llevat d'alguns aspectes que es mantinguin de manera expressa (article 86.4 TRLET). I per últim, en el supòsit que la part empresarial del CC no compleixi amb el contingut laboral firmat al CC, poden desencadenar-se sancions d'aquests incompliments empresarials tal i com s'expressa al Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, per el que s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, més coneguda com la LISOS, la qual argumenta que *“Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley. Asimismo, tendrán dicha consideración las demás acciones u omisiones de los sujetos responsables y en las materias que se regulan en el presente Capítulo”* (article 5.1 LISOS).

A més, el conveni col·lectiu ha de contenir necessàriament la determinació de l'àmbit personal en el que s'apliqui, segons l'article 85.83 b) de la TRLET a on s'expressa el

² Solans Latre, Miguel Ángel (2004) El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos. *Informes y estudios de Relaciones Laborales*. Ministerio de trabajo y asuntos Sociales. RET. 04-2116. Pág. 20.

³ Per exemple: art. 4 Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 abril 1958 (art.4) y art. 5 Ley 38/1973 de 19 diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo (modificado por art. 27 del RD Ley 17/1977 de 4 marzo, de Relaciones de Trabajo.

contingut mínim que el conveni ha de tenir. Aquesta delimitació pot permetre que les parts puguin excloure a certes persones del conveni col·lectiu, encara que això pugui ser contradictori amb el sistema actual d'eficàcia general o *erga omnes*, el qual estén els seus efectes sobre la totalitat dels treballadors i empresaris inclosos en l'àmbit funcional i territorial de l'aplicació, sense fer distincions entre afiliats o no afiliats a les representacions professionals que han subscrit el CC⁴. El criteri d'exclusió que se segueix per avaluar la licitud de les exclusions es la de si es pot identificar objectiva i raonablement que hi hagi una causa justificada i el principi d'igualtat⁵ (art. 14 CE). En general, s'accepta la exclusió d'alts càrrecs i el denominat *personal fuera de convenio*⁶ com per exemple personal tècnic o de gestió, sempre i quant aquests treballadors gaudeixin per separat de la suficient capacitat negociadora per pactar les seves condicions de treball⁷. Més discutible pot ésser la exclusió establerta en funció d'altres criteris, com el de caràcter temporal del contracte o la condició de treballadors contractats en pràctiques, ja que aquesta exclusió, sí que es pot arribar a interpretar com a una vulneració de la norma d'igualtat de tracte si es té com a únic fi, sostreure a un col·lectiu de treballadors dels avantatges del conveni (TC 136/1987, de 22 de Julio)⁸. De tots aquests casos d'exclusions al CC, extraïem que la condició de la persona per incloure'ls o excloure'ls del conveni ve donada segons el seu tipus de contracte o ve del seu càrrec o posició dins l'empresa. Dit d'una altra manera, hi influeixen només condicionants que tenen a veure amb la posició o contracte que té aquella determinada persona té i no es tenen en compte variables com la remuneració, l'horari o el lloc a on es desenvolupa la activitat (sigui a la mateixa empresa, itinerant, o inclús fora del país).

A continuació, esmento algunes definicions de conveni col·lectiu donades per diferents persones o entitats:

⁴ Antonio Martín Valverde, Fermín E. Gutiérrez y Joaquín G. Murcia (2013), Derecho del trabajo. Ed. Tecnos. Pag. 361.

⁵ Garcia Viña, Jordi (2011) , La negociación Colectiva en España tras las últimas reformas. Ed. Aranzadi. Pag. 132.

⁶ STS 28 de Julio de 2003 (RJ 2003, 8721).

⁷ Garcia Viña, Jordi (2011) , La negociación Colectiva en España tras las últimas reformas. Ed. Aranzadi. Pag. 132.

⁸ Antonio Martín Valverde, Fermín E. Gutiérrez y Joaquín G. Murcia (2013), Derecho del trabajo. Ed. Tecnos. Pag. 361.

- OIT (Organització Internacional del treball)⁹: En la recomanació de la OIT número 91 de l'any 1951, al seu article 2.1 defineix que “la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”
- Generalitat de Catalunya¹⁰: Un conveni col·lectiu és un contracte sorgit de la negociació entre els representants dels empresaris (associació empresarial o la direcció de l'empresa) i els representants dels treballadors (els sindicats, el comitè d'empresa o els delegats de personal) amb eficàcia general. Es tracta d'un acord escrit per fixar les condicions laborals a què s'han d'ajustar els contractes individuals de treball.
- Govern d'Espanya¹¹: Acuerdo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios para fijar las condiciones de trabajo y productividad, con sujeción a lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente podrá regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.
- Antonio V. Sempere Navarro y José Luján Alcará¹² (2007): “El convenio colectivo es, por tanto, el fruto o resultado material de la actividad de unos sujetos investidos de capacidad representativa pero, además, y sobre todo, de unos sujetos que tienen reconocida su autonomía colectiva al máximo nivel normativo una vez que el art. 37.1 CE consagra el derecho a la negociación

⁹ Organització Internacional del treball, Recomendación sobre los contratos colectivos, Núm. 91. Ginebra, 34ª reunión del 29 junio 1951.

¹⁰ Generalitat de Catalunya, Departament d'empresa i Ocupació. (gencat.cat)

¹¹ Gobierno de España, Ministerio de empleo y Seguridad Social. (empleo.gob.es)

¹² Sempere Navarro, Antonio V. y Luján Alcaraz, José (2007), La Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos. *Revista del ministerio de trabajos y asuntos sociales*. Núm. 68. Pág. 51.

colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”.

- Antonio Martín Valverde, Fermín R. Gutiérrez y Joaquín G. Murcia¹³ (2013): “La negociación colectiva es en esencia un procedimiento de adopción de reglas y decisiones entre sujetos que representan a grupos con intereses independientes pero, al menos en parte, divergentes.”

2. Jerarquia Normativa dins el sistema de fonts

Al estar dotat d'eficàcia normativa, el CC forma part del sistema de fonts del dret del treball espanyol i per tant, ha de tenir una posició dins la jerarquia normativa respecte a les altres fonts del dret. La llibertat de negociació implica que en el CC es poden establir les condicions que les parts pactin, trobant com a límit el respecte a les lleis, segons l'article 85.1¹⁴ de TRLET.

A nivell general, l'article 1 del Codi Civil estableix que les fonts del Dret són la llei, la costum i els principis generals del dret. D'altra banda, el propi Estatut dels treballadors defineix les fonts de la relació laboral al seu article 3.1 de la següent manera:

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

¹³ Antonio Martín Valverde, Fermín E. Gutiérrez y Joaquín G. Murcia (2013), Derecho del trabajo. Ed. Tecnos. Pag. 353.

¹⁴ Art 85.1 TRLET: “*Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de esta Ley; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.*

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Considerant l'amplitud de matèries que poden ser abordades per els CC, cal tenir en compte que la llibertat de les parts per regular-les no és absoluta, sinó que per la seva pròpia naturalesa i per la regulació legal, aquesta llibertat té unes fronteres.

En primer lloc, el CC ha de respectar tots els drets fonamentals regulats en la Constitució Espanyola, com per exemple el dret a la igualtat (art. 14 CE), sense que això impliqui que tota distinció dins del CC sigui per si mateixa contrària al principi d'igualtat, ja que no serà vulnerat si la diferencia de tracte resulta objectivament justificada per haver superat el criteri de proporcionalitat¹⁵. El principi d'igualtat ha d'aplicar-se amb matisos, ja que ha de conviure amb d'altres valors o paràmetres que tenen el seu origen en el principi d'autonomia de la voluntat¹⁶.

En segon lloc, ha de respectar les normes de dret necessari, ja siguin lleis o reglaments, que estiguin vigents quan les parts negociadores pacten i firmen el conveni, ni tampoc pot perjudicar els mínims de dret necessari. És a dir que la llei ocupa en la jerarquia normativa una posició superior a la del CC, raó per la qual aquest ha de respectar i sotmetre's a lo establert de manera general.

S'ha de tenir en compte que, el respecte a les lleis per part del CC no significa la subordinació absoluta del conveni a la norma estatal, ambdues fonts son les majors encarregades de regular les condicions de treball però entre elles, no obstant això, no existeix cap principi de distribució de matèries. Lo més freqüent és que llei i conveni participin conjuntament.

Les relacions més freqüents entre llei i CC són:

¹⁵ Garcia Viña, Jordi (2011) , La negociación Colectiva en España tras las últimas reformas. Ed. Aranzadi. Pág. 82.

¹⁶ Abiol Montesinos, Ignacio (Coord.) (2007), Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa en el Derecho Español del Trabajo, Valencia, CISS.

- Suplementarietat,¹⁷ la qual implica “una regulaci3n legal de m3nimos, susceptible de ser mejorada por convenio colectivo,” com per exemple l’article 31 de TRLET, que estableix un m3nim de dos pagues extraordin3ries, encara que aquest n3mero pot ser major si es disposa en el CC o b3 l’article 38.1 del mateix TRLET, que estableix un m3nim superable per CC de 30 dies de vacances a favor del treballador.
- Complementarietat,¹⁸ referida a que “la ley remite al convenio la regulaci3n de una materia o de determinados aspectos de la misma”, com per exemple l’article 11.1 TRLET, respecte a la duraci3n del contracte en pr3ctiques, ja que en el redactat s’inclou (...) *de acuerdo con lo previsto en la Ley Org3nica 5/2002, de 19 de junio.*
- Supletorietat¹⁹ entesa com que “la regulaci3n legal no act3a como m3nimo, sino como norma aplicable exclusivamente en defecto de regulaci3n distinta establecida en convenio”. És el cas per exemple del per3ode de prova fixat l’article 14 de TRLET, que deixa sobirania al CC per a regular-lo.

3. Antecedents al CC

La negociaci3n col·lectiva, ha sigut un dels instruments jur3dics del dret del treball que m3s canvis ha sofert al llarg de la seva evoluci3n hist3rica, i el seu origen es troba fortament lligat amb els processos de lluita de classes, i molt especialment amb el naixement i desenvolupament dels sindicats obrers en front als patrons.

En el nostre estat, trobem les primeres manifestacions en “los pactos colectivos de modalizaci3n de leyes reguladoras del trabajo”, sorgits abans de la guerra civil espanyola per tal de que a trav3s d’ells es poguessin concretar o b3 especificar les condicions de treball fixades legalment²⁰. D’aquests pactes col·lectius se’n van extreure normes com²¹:

¹⁷ Abiol Montesinos, Ignacio (Coord.) (2007), *Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa en el Derecho Espa3ol del Trabajo*, Valencia, CISS.

¹⁸ Ídem.

¹⁹ Ídem.

²⁰ Montoya Melgar, A. (2012) *Derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Tecnos, Trig3sima tercera edici3n. P3g. 158.

²¹ Palomeque L3pez, Manuel Carlos (1990) *Derecho Sindical Espa3ol*, Madrid, Tecnos. Tercera edici3n . P3g. 358.

- La llei de Descanso Dominical de 1904
- La Real Orden de 26 de junio de 1907, que autoritzava la celebració de convenis amb eficàcia personal general entre representacions paritàries de classe, o en el seu defecte de associacions o sindicats, a través d'assemblees de treballadors i d'empresaris convocats.
- El Real decreto de 3 de abril de 1919 sobre la jornada màxima de 8 hores.

Aquestes circumstàncies, que semblaven prometre un ràpid creixement de la negociació col·lectiva a Espanya es van veure alterades al establir-se, primer la Dictadura del General Primo de Rivera (13 de Setembre 1923 - 28 de Gener 1930) i després sota la II República (14 de abril de 1930 – 1 d'Abril de 1939) un sistema oficialitzat i jurídic-públic de fixació de condicions de treball, que deixava un escàs marge a la iniciativa negociadora de treballadors i empresaris²², encara que el Codi del treball de 23 d'agost de 1926, com la llei de Contractes de treball del 21 de novembre de 1931²³, reconeixia formalment la figura dels pactes col·lectius.

En una segona etapa, durant la dictadura del regim franquista, es proclama el “Fuero del trabajo de 1938”, la qual consagra el principi d'unitat i de monopoli estatal de les normes laborals, quedant exclosa qualsevol forma de negociació col·lectiva possible. No hi ha cap canvi substancial d'aquesta estructura vertical i unitària fins que arriba la llei de convenis col·lectius sindicals de treball del 14 d'abril de 1958, en que s'estableix un model de negociació molt singular: es va crear un model de conveni col·lectiu fortament intervingut, que en realitat s'assemblava més a un reglament administratiu. (El Tribunal Suprem, defensava que “el convenio colectivo no se produce por el mero acuerdo de las partes negociadoras, sino que exige el complemento de la autoridad laboral competente, surtiendo plenos efectos tras su inserción en el BOE” (STS 23-1-

²² Montoya Melgar, A. (2012) Derecho del Trabajo, Madrid, Ed. Tecnos, Trigésima tercera edición. Pág. 158.

²³ L'article 12 entenia com a pacte col·lectiu sobre les condicions de treball “*el celebrado entre una asociación o varias asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesionales obreras, legalmente constituidas, para establecer las normas a que han de acomodarse los contratos de trabajo que celebren, sean éstos individuales o colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva*”.

1969)²⁴. Al 1973 es promulga la llei 38/1973, de 19 de Desembre, de Convenis Col·lectius Sindicals de Treball, que pretenia servir més adequadament a la realitat socioeconòmica del país i no només perquè va suposar una pèrdua del control per part de l'administració i perquè va legalitzar els acords col·lectius. Més tard, el RD llei 17/1977 del 4 de març, modifica alguns preceptes de la llei 38/1973 a més de reconèixer el dret a vaga.

Per últim, la llei d'associació sindical de l'1 d'Abril de 1977, juntament amb varies reformes legals, van suposar la legalització de les organitzacions sindicals, i van configurar un sistema de negociació col·lectiva més pròxim a la concepció de negociació col·lectiva actual.

4. Tipus de convenis col·lectius

Els convenis col·lectius al territori espanyol poden ser diferenciats de varies maneres, en aquest apartat volem centrar-nos específicament en dos tipus: els sectorials i els empresarials. El CC s'aplica en un determinat àmbit funcional, que s'identifica amb una branca, sector o subsector d'activitat econòmica, empresa, centre de treball o fins i tot el propi àmbit interprofessional al que s'aplica el conveni²⁵. Per tant, les parts han de determinar necessàriament en el conveni el seu àmbit funcional, es tracti d'un conveni de sector o bé d'empresa. L'article 85.3 b) de TRLET expressa aquesta necessitat de determinació de l'àmbit funcional, com també el territorial. Aquest últim amb l'objectiu de delimitar geogràficament a on el conveni s'aplicarà.

L'Article 87 de TRLET, delimita la legitimació per a negociar convenis depenent de l'àmbit d'aplicació:

4.1. Convenis Col·lectius sectorials

La Unió General de treballadors (UGT)²⁶ els defineix com els que generalment tenen un àmbit d'aplicació provincial o estatal, i ocasionalment de Comunitats Autònomes.

²⁴ Palomeque López, Manuel Carlos (1990) Derecho Sindical Español, Madrid, Tecnos. Tercera edición. Pág. 361.

²⁵ Garcia Viña, Jordi (2011) , La negociación Colectiva en España tras las últimas reformas. Ed. Aranzadi. Pag. 132.

²⁶ UGT, 2008, Guia Bàsica para la Negociación Colectiva.

En aquest àmbit, les regles de legitimació són les de l'apartat 2 de l'article 87 TRLET i les de l'article 88 de TRLET. Els subjectes legitimats inicialment per a negociar els convenis son:

Per la banda dels treballadors, la legitimació es troba legalment atribuïda als sindicats. L'estatut dels treballadors en aquest punt efectua un incís clarament selectiu, i és que no tots els sindicats legalment constituïts disposen d'aquesta legitimació, sinó que únicament la tindran els que es trobin previstos d'un determinat grau de representativitat²⁷.

Per la banda dels empresaris, seran legitimats les associacions empresarials que, en l'àmbit geogràfic i funcional del conveni a negociar, comptin amb almenys el 10% dels empresaris, en el sentit de l'article 1.2²⁸ TRLET (art. 87.3 C) TRLET). Això impedeix que puguin negociar per exemple coalicions d'associacions d'empresaris minoritàries o associacions empresarials que incloguin a empresaris i a treballadors autònoms²⁹.

Alguns exemples d'aquesta tipologia de CC³⁰: El Conveni Col·lectiu de treball del sector de la Construcció de les comarques de Lleida (codi de conveni núm. 25000095011994), Conveni col·lectiu de treball del sector del sector de comerç de la pell de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08000735011994), o Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç tèxtil, de la província de Tarragona, (codi de conveni núm. 43000115011994).

²⁷ Art 87.2 TRLET:

2. En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:
- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
 - c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

²⁸ "Los empleadores dispongan de trabajadores dependientes a su servicio."

²⁹ Mercader Uguina, Jesus R. (2013), Lecciones de derecho del trabajo, Ed. Tirant lo blanc, Sexta edición. Pag. 721.

³⁰ Convenis extrets de <http://www.diba.cat/cido/>

4.2. Convenis Col·lectius empresarials.

La Unió General de treballadors (UGT)³¹ els defineix com els que generalment engloben els centres de treball i ocasionalment, de grups d'empresa.

Les regles sobre legitimació per a negociar CC d'aquest nivell les trobem recollides a l'article 87.1 TRLET i segons Jesús R. Mercader Uguina , el tret més destacat d'aquesta tipologia de conveni és l'atribució, tant a la representació unitària com a la representació sindical, a les empreses de les facultats negociadores³².

En aquest tipus de convenis, la legitimació per a negociar correspon per la part empresarial, lògicament a l'empresari (art. 88.1.1º TRLET), i pot actuar per si mateix o bé a través dels seus representants. Per la part dels treballadors, la legitimació correspon al comitè d'empresa, delegats de personal o bé representacions sindicals si les hagués (art. 87.1.1º TRLET).

Alguns exemples d'aquesta tipologia de CC³³: Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Abertis Infraestructuras, SA (codi de conveni núm. 08014842012007) o Conveni col·lectiu de treball de Aguas Font Vella y Lanjarón, SA (Oficines Centrals de Barcelona) per als anys 2014-2016 (codi de conveni núm.08100591012014)

5.Criteris d'aplicació dels CC

L'article 82.2 de TRLET, estableix que *“Mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten.”* No obstant això, el TRLET no ofereix més indicacions per a l'enquadrament de treballadors i empresaris en un conveni determinat. Aquesta situació contrasta amb la que existia en el nostre ordenament anys enrere, quan els antics reglaments de treball i la llei de convenis col·lectius de 1958 establien que l'encarregada d'establir quina era la matèria que s'havia d'aplicar era la Inspecció de

³¹ UGT, 2008, Guia Bàsica para la Negociación Colectiva.

³² Mercader Uguina, Jesus R. (2013), Lecciones de derecho del trabajo, Ed. Tirant lo blanc, Sexta edición. Pag. 717.

³³ Convenis extrets de <http://www.diba.cat/cido/>

Treball en el moment d'iniciar l'activitat³⁴. En aquest context, els dubtes d'aplicabilitat eren nuls.

La situació actual ha canviat dràsticament amb la llibertat que s'atorga a les unitats de negociació, tal i com estableix l'article 83.1 del TRLET, al afirmar que *“los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”*. Tal expressió implicaria la llibertat total dels subjectes participants per fixar els àmbits funcionals, personals i territorials del conveni. No obstant això la llibertat no és absoluta, ja que els tribunals de justícia han anat imposant certs límits³⁵ i cal recordar que dins la jerarquia normativa, el conveni col·lectiu conviu amb d'altres normes de rang superior que no pot vulnerar.

El Codi Civil Espanyol és una d'aquestes normes de rang superior que el conveni col·lectiu ha de respectar ja que es tracta d'un real decret, més concretament el RD de 24 de juliol de 1889, per el qual es publica el Codi Civil. Dins de l'apartat de dret internacional privat (DIP d'ara en endavant), trobem l'article 8.1 del Codi Civil el qual exposa que: *“las leyes penales, las de policía y las de seguridad pública obligan a todos los que se hallen en territorio español.”*

D'aquest precepte podem extreure de manera general que l'objectiu del legislador és fixar l'àmbit d'aplicació en l'espai de les normes de dret públic espanyol³⁶, que s'aplicarà a les persones que es trobin en territori espanyol, sense fer cap distinció entre nacionals o estrangers.

Un bon grapat de normes laborals es troben cobertes per aquest precepte, dins les “leyes de policía”, que són aquelles en les que es manifesta l'activitat de l'estat dirigida al compliment dels seus fins i funcions sobiranes³⁷. Per tant, totes les normes laborals que

³⁴ Tobía García, David Isaac (2011). Criterios para la determinación del convenio colectivo aplicable en la empresa. Extracto que forma parte del libro *“Anuario Laboral para Abogados 2011”*, edición nº 1, Editorial LA LEY, Madrid, Mayo 2011.

³⁵ Escudero Rodríguez, Ricardo y Mercader Uguina, Jesús (2014). Estructura de la negociación colectiva. Pag. 409

³⁶ Calvo Caravaca, Alfonso-Luis y Carrascosa González, Javier (2007). Derecho Internacional privado, Volumen I, Ed. Comares, Octava Edición. Pag. 191.

³⁷ Calvo Caravaca, Alfonso-Luis y Carrascosa González, Javier (2007). Derecho Internacional privado, Volumen I, Ed. Comares, Octava Edición. Pag. 192.

fixen unes condicions o normes d'ordenació laboral a desenvolupar a Espanya estan incloses.

D'una manera mes específica, segons Francisco J. Garcimartin Alférez³⁸, l'article 8.1 del Codi Civil realitza dues funcions. Una primera funció d'advertència, ja que l'article funciona com una "clàusula de reserva sobirana", entès com que el poder o els actes de l'autoritat només es poden exercir dins dels espais físics subjectes a aquest poder, per tant el precepte adverteix de la subjecció de tota persona que es trobi dins d'aquests espais físics a la sobirania de l'estat espanyol. No obstant això, l'article 8.1 no és un fonament per a l'aplicació rigorosament imperativa de certes normes, ja que aquestes normes obligatòries s'apliquen per títol propi, i no per remissió a l'article 8.1 del Codi Civil³⁹. Per tant, la funció d'aquest precepte és la d'advertir o recordar que existeixen certes normes ens vinculen a tots. Juntament amb aquesta funció d'advertència, es considera que l'article 8.1 també satisfà una segona funció complementària, ja que pot fer d'element de suport per a certes normes, definint el seu àmbit d'aplicació espacial, sempre i quan la pròpia norma no hagi definit el seu àmbit d'aplicació⁴⁰.

Per últim, aquest precepte no és absolut, sinó que pertany a un principi general. Això vol dir que experimenta certes excepcions, quan hi ha una norma específica que delimita un altre àmbit d'aplicació diferent. Aquestes excepcions poden ser de dos tipus⁴¹: poden existir determinats supòsits en els quals la norma específica ordena aplicar-lo a fets verificats fora del territori espanyol, o bé altres supòsits en els quals algunes normes de dret públic espanyol no s'apliquin a tot el territori espanyol. Per tant, encara que l'article limiti certes normes a territori espanyol, hi ha la possibilitat de traslladar normes laborals fora de les fronteres espanyoles (treballadors espanyols desenvolupant una activitat laboral fora del territori espanyol mantenint l'aplicació de les lleis laborals Espanyoles i en conseqüència, també el CC) i al contrari, introduir normes laborals

³⁸ Professor titular de Dret Internacional Privat a la Universitat Autònoma de Madrid.

³⁹ Garcimartín Alférez, Francisco J. (Enero 1995). Tomo I, Vol 2º: Artículos 8 a 16 del Código Civil. Vlex-229476.

⁴⁰ Garcimartín Alférez, Francisco J. (Enero 1995). Tomo I, Vol 2º: Artículos 8 a 16 del Código Civil. Vlex-229476.

⁴¹ Calvo Caravaca, Alfonso-Luis y Carrascosa González, Javier (2007). Derecho Internacional privado, Volumen I, Ed. Comares, Octava Edición. Pag. 193-194.

estrangeres dins el nostre territori (treballadors estrangers desenvolupant una activitat laboral a Espanya amb el dret del país d'origen).

3. BLOC II. LA LLEI APLICABLE ALS CONTRACTES DE TREBALL INTERNACIONAL

1. Reglament Roma I

En aquest apartat abordarem el Reglament (CE) N° 593/2008 del Parlament Europeu i del consell de 17 de juny de 2008 sobre la llei aplicable a les obligacions contractuals, més conegut com a Reglament Roma I, el qual té com a objectiu determinar quina llei serà aplicable a les relacions contractuals. Aquest reglament substitueix al Conveni de Roma de 1980 (CR d'ara en endavant) tal i com s'expressa a l'article 24 del RRI⁴².

La transformació del CR a Reglament, no varia el fet que el TJCE (Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees) sigui automàticament competent per a interpretar el seu contingut, assegurant així que sigui possible una interpretació uniforme del nou text⁴³.

El Reglament Roma I és d'aplicabilitat *erga omnes*, és a dir que és una norma universal aplicable a qualsevol situació i obligatòria per a les autoritats administratives i òrgans judicials de qualsevol estat de la UE (excepte Dinamarca) amb independència de la nacionalitat o del domicili o residència habitual de les parts⁴⁴, tal i com expressa l'article 2 del Reglament: *“La ley designada por el presente Reglamento se aplicará aunque no sea la de un Estado miembro.”* En relació amb Dinamarca, el Reglament Roma I no li és aplicable per la seva posició respecte al títol IV del tractat del Conveni Roma, de conformitat amb els articles 1 i 2 del “Protocolo sobre la posición de

⁴² Art. 24 RRI: *“El presente Reglamento sustituirá al Convenio de Roma de 1980 en los Estados miembros, salvo en lo que respecta a los territorios de los Estados miembros comprendidos en el ámbito de aplicación territorial de dicho Convenio y a los que no se aplica el presente Reglamento en virtud del artículo 299 del Tratado”.*

⁴³ Fugardo Estivill, Josep M°. (2010). El reglamento (CE) número 593/2008 del Parlamento Europeo y del consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Madrid. Ed. Consejo General del Notariado. Pag.9.

⁴⁴ Calvo Caravaca, Alfonso-Luis (2015). El reglamento Roma I sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: cuestiones escogidas. Pag. 55.

Dinamarca anejo al Tratado de la Unión Europea y al tratado constitutivo de la Comunidad Europea⁴⁵”.

Aquest reglament forma part del dret internacional privat d'origen comunitari. En l'article 1 especifica l'àmbit d'aplicació, a totes les obligacions civils i mercantils (inclòs el contracte individual de treball art.8) mentre que n'exclou totes aquelles obligacions que sorgeixin de matèries fiscals, duaneres i administratives (entre d'altres exposades a l'article 2). A primera vista, pot semblar curiós que el text inclogui dins les obligacions civils i mercantils els contractes individuals de treball, no obstant s'ha de tenir en compte que els conceptes que utilitza el legislador comunitari han de ser interpretats en clau uniforme, autònoma e independent⁴⁶. Respecte a la matèria relativa al contracte individual de treball, encara que en un inici, el Conveni de Brussel·les de 1968 no es referia expressament a aquest tipus de litigis, es van incloure dins del seu àmbit d'aplicació material tant per part dels comentaristes del text,⁴⁷ com de la pròpia jurisprudència dels tribunals de justícia⁴⁸, i en conseqüència també en normes posteriors com el Conveni Roma i el RRI.

⁴⁵ Castellanos Ruiz, Esperanza (2009). El reglamento Roma I sobre la ley aplicable a los contratos internacionales y su aplicación por los tribunales españoles. Granada. Ed. Comares. Pag. 13

⁴⁶ Lo que ja venia advertint des d'un inici, la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 6 de octubre de 1976, en el asunto 14/76, Tessili c. Dunlop. Extret de Palao Moreno, Guillermo (2006). La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable. Revista Seqüència, no 52, p. 35-54, jul. 2006. Pag. 38.

⁴⁷ Informe de JENARD, P., también disponible en D.O.C.E. núm. C 189, de 28 de julio de 1990, pp. 143-144. Extret de Palao Moreno, Guillermo (2006). La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable. Revista Seqüència, no 52, p. 35-54, jul. 2006. Pag. 38.

⁴⁸ Sentencias del Tribunal de Justicia de les Comunitats Europees, de 13 de noviembre de 1979, en el asunto 25/79, Sanicentral c. Collin, Rec. p. 3423; de 26 de mayo de 1982, en el asunto 133/81, Ivenel Scawb, Rec. p. 1981; de 15 de enero de 1987, en el asunto 266/85, Shenavai c. Kreischer, Rec. p. 239; y de 15 de febrero de 1989, en el asunto 32/88, SixConstructions Ltd. c. P. Humbert, Rec. p. 341. Extret de Palao Moreno, Guillermo (2006). La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable. Revista Seqüència, no 52, p. 35-54, jul. 2006. Pag. 39.

Les exclusions anteriorment esmentades, venen fonamentades bàsicament per 3 criteris bàsics: per no presentar caràcter contractual, per disposar de regulació específica, o bé per haver-ne generat un context propi al dret de família o successions⁴⁹.

1.1.L'autonomia de la voluntat i part feble (Article 8.1. RRI)

Respecte a la llei aplicable a un contracte de treball, el Reglament Roma I exposa a l'article 8 uns criteris bàsics per determinar quina ha de ser la llei aplicable al contracte. Aquest article parteix del desig d'oferir a la part dèbil de l'acord (aquella que no té capacitat per pactar, sinó que les condicions se li imposen) una protecció adequada. Per tant, el legislador ha optat per la idea de limitar l'autonomia de la voluntat a uns límits, en comptes de suprimir-la.

L'article 8.1 exposa que *“El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3. No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo”*. Per tant, la llibertat de les parts per escollir la llei aplicable al contracte conforme l'article 3.1 no és absoluta, ja que l'acord té com a límit impedir que es privi al treballador dels drets respecte al lloc on treballa. D'aquesta manera, la llei dóna a la part dèbil (generalment el treballador) el marc mínim e irrenunciable dels seus drets incloent-hi els convenis col·lectius i només podran ser modificats per les disposicions més favorables d'una altra llei escollida per les parts, però mai podrà empitjorar-les. Per exemple, si un treballador que treballa a França pacta amb l'empresa que se li apliqui el dret Espanyol, els pactes seran possibles i lliures amb el límit de que el treballador no pot perdre els drets que li correspondrien si no hagués pactat el dret Espanyol, és a dir el dret Francès. Si el salari mínim⁵⁰ Espanyol ronda els 650€ mensuals i a França ronda els 1.500€ mensuals, aquest treballador tindrà dret als 1.500€ del dret Francès que li correspondria, i no als 650€ d'Espanya. En resum, aquest precepte intenta aplicar la llei més favorable al contracte de treball, encara que el Reglament Roma I no resol alguns problemes derivats d'aquesta elecció, com per exemple, si la comparació entre les lleis

⁴⁹ Fugardo Estivill, Josep M^o. (2010). El reglamento (CE) número 593/2008 del Parlamento Europeo y del consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Madrid. Ed. Consejo General del Notariado. Pag.15.

⁵⁰ Eurostat, Comissió Europea (Sep 2014) Estadísticas sobre los salarios mínimos.

aplicables s'ha de fer d'una manera global (la llei en bloc) o bé d'una manera concreta (salari, jornada, hores extres, vacances, etc).

Quan les parts no han escollit la llei aplicable al contracte de treball, el mateix article 8 en els seus apartats 8.2 (com a criteri general) , 8.3 (subsidiari per quan no es pugui aplicar lo anterior), i 8.4 (com a clàusula d'escapament) descriuen els mecanismes que s'han d'utilitzar per determinar-la⁵¹.

1.2.Llei aplicable a la manca d'elecció

En el cas que les parts no hagin fet ús de la seva autonomia de la voluntat per decidir la llei aplicable al contracte de treball:

1.2. A) Lex loci Laboris (article 8.2 RRI)

L'article 8.2 cita que *“en la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país.”* Per tant, en el cas de que les parts (treballador i empresari) no hagin fet us de la seva llibertat que se'ls dona a l'apartat 1 de l'article 8, s'aplicarà la llei del país a on es desenvolupi o a partir del qual es desenvolupi l'activitat laboral (també conegut com a *lex loci laboris*⁵²). Aquesta redacció pretén donar cabuda a dos tipus de supòsits: aquells en els que el treballador realitza la seva feina en un únic país (*“país en el cual”*) i també aquells casos en els que, el treballador no realitza la prestació en un únic estat, sinó que la realitza en varis, però existeix un que és el centre d'operacions (*“a partir del cual”*). Aquest segon supòsit ha sigut introduït amb el Reglament Roma I, més ampli que l'antic Conveni Roma 1980, el en qual només considerava l'activitat a on *“realice habitualmente su trabajo”* (art. 6). Alguns exemples d'aquesta ampliació del RRI, poden ser: hostessa de companyia aèria que cada matí va a l'aeroport de Barcelona i d'allà rep ordres de quin avió ha d'agafar per a treballar, a on prepara les agendes o a on deixa els informes un comercial que cada dia va a visitar diferents clients o lloc a on el

⁵¹ Sancho, Diana (Oct 2011). Contratación internacional: ley aplicable a las obligaciones contractuales. Universidad internacional de andalucia.

⁵² Fotinopoulou Basurko, Olga (2014). Cerrando el círculo: El caso Schlecker y la interpretación de la regla conflictual de los vínculos más estrechos en el contrato de trabajo plurilocalizado. Pàg. 86.

transportista deixa el camió quan no està de ruta. Un altre punt important d'aquest apartat, és que l'article 8.2 afirma que el desplaçament de caràcter temporal d'un treballador a un altre estat no fa canviar el dret aplicable. No hi ha un límit exacte establert sobre la temporalitat d'un desplaçament, per tant el precepte és ambigu. La legislació de cada estat pot tenir o no una definició clara de què s'entén per desplaçament temporal i sobretot quin límit té, però no existeix una definició general per aplicar-lo a l'article 8.2. El que s'aplica en aquest cas és l'*animus revertendi*, que s'extreu del considerant 36 del RRI el qual cita que *“la realización del trabajo en otro país se considera temporal cuando se supone que el trabajador va a reanudar su trabajo en el país de origen tras realizar su tarea en el extranjero”*. Per tant, tindrà caràcter temporal (i per tant no farà canviar el dret aplicable) els desplaçaments en els quals no existeixi una voluntat d'integració d'aquell treballador en el mercat de destí⁵³. Les situacions de desplaçament temporal d'aquest tipus poden donar cabuda a conductes oportunistes per part dels empresaris, ja que per mitjà de desplaçament temporal, es pot optar per traslladar a certs treballadors d'un país X amb un nivell de protecció baix a on desenvolupen habitualment la seva feina, a un país Y, amb una legislació més exigent. Per tal d'evitar aquest tipus de situacions, es va adoptar la Directiva 96/71/CE sobre desplaçament temporal de treballadors (adoptada per la legislació espanyola per mitjà de la llei 45/1999 de 29 de novembre) que desenvoluparem més endavant.

1.2. B) Excepcions a la Lex Loci Laboris (Articles 8.3 i 8.4 RRI)

- Establiment que contracta:

L'apartat 8.3 expressa que *“cuando no pueda determinarse, en virtud del apartado 2, la ley aplicable, el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador.”* És a dir, que en el cas de que les parts no hagin escollit la llei aplicable al contracte de treball, i que no es pugui determinar el lloc de treball del treballador, el contracte es regirà per la llei del país en el que es trobi l'establiment que va contractar el treballador (també conegut com

⁵³ Veure TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia 47/2009 de 16 de Enero de 2008, Rec 4695/2006. Entre Luis Enrique e Iberrail, SA i Iberrail Portugal Viagens, LDA.

a *lex loci celebrationis*⁵⁴). Aquest apartat té caràcter subsidiari, és de poca aplicabilitat i pot ser manipulable per part de l'empresari per mitjà per exemple d'oficines de contractació fictícies establertes en un estat determinat per a certs interessos, intermediaris de contractació o bé empreses de treball temporal. A més a més, quan es va elaborar el CR i posteriorment el RRI, no es va creure necessari establir una regla especial per a determinades feines difícils d'enquadrar com un camioner de transport internacional (cas Koelzch C-29/10) o bé un mariner a bord d'un buc mercant (cas Jan Voogsgeerd y Navimer, SA C-384710), en els quals el nucli del litigi versa sobre la interpretació del concepte de "*país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador*"⁵⁵.

- Clàusula final: Els vincles més estrets:

L'apartat 8.4 cita que "*Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 o 3, se aplicará la ley de ese otro país*". Per tant, aquí s'exposa una clàusula d'escapament segons la qual, si del conjunt de circumstàncies es desprèn que el contracte presenta vincles més estrets amb un país diferent de l'indicat a l'apartat 2 i 3, la llei aplicable serà la d'aquest últim país. D'altra banda, la clàusula d'escapament de l'article 4.3⁵⁶ del RRI, dóna la possibilitat d'apartar la llei del contracte identificada per l'article 4.1 o 4.2 només quan "*claramente*" la llei d'un altre país tingui vincles "*manifiestamente*" més estrets amb el contracte, mentre que en l'article 8.4 té una redacció diferent, molt més flexible, ja que només exigeix que una altra llei presenti "*vínculos más estrechos*". No hi ha una descripció detallada al Reglament Roma I sobre quins son aquests vincles més estrets, i han sigut els tribunals els que han donat resposta a aquesta qüestió. La STJUE de 12 de setembre de 2013 (Curia C-64/12), entre Anton Schlecker y Melitta Josefa Boedeker, aborda la problemàtica de l'aplicació de la

⁵⁴ Fotinopoulou Basurko, Olga (2014). Cerrando el círculo: El caso Schlecker y la interpretación de la regla conflictual de los vínculos más estrechos en el contrato de trabajo plurilocalizado. Pàg. 86

⁵⁵ Maestre Casas, Pilar (Oct 2012). Cuadernos de Derecho Transnacional (Octubre 2012), Vol. 4, Nº 2. El contrato de trabajo de marinos a bordo de buques mercantes (A propósito de la STJUE de 15 diciembre 2011, Jan Voogsgeerd y Navimer SA). Pàg. 1.

⁵⁶ Art. 4.3 Reglament Roma I: "*Si del conjunto de circunstancias se desprende claramente que el contrato presenta vínculos manifiestamente más estrechos con otro país distinto del indicado en los apartados 1 o 2, se aplicará la ley de este otro país*".

clàusula d'escapament de l'article 8.4 del RRI (el ja derogat article 6 del CR), donant un pas més en la jurisprudència sobre la llei aplicable al contracte de treball. El tribunal del cas, destaca que la determinació de l'existència de vincles més estrets no es valora per el nombre de circumstàncies que connecten la relació amb un altre país, sinó per el pes de cada una de les circumstàncies⁵⁷ i també cita alguns d'aquests elements significatius de vinculació a l'apartat 41⁵⁸ de la sentència: el país en el qual el treballador està afiliat a la Seguretat Social, règims de jubilació o país en el que paga els impostos, en definitiva, es tracta d'elements que estan directament relacionats amb la relació laboral.

2.Directiva CE/96/71/CE sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis

Amb l'objectiu primordial de suprimir les incerteses i els obstacles que puguin entorpir la lliure prestació de serveis, al mateix temps que s'augmenti la seguretat jurídica i s'ajudi a prevenir possibles abusos, el Parlament Europeu va aprovar la proposta de la Directiva 96/71/CE del Parlament Europeu i del Consell de 16 de desembre de 1996 sobre el desplaçament de treballadors en el marc d'una prestació de serveis, en acordança amb l'article 3 C) del tractat constitutiu de la Comunitat Europea, tal i com expressa en el considerant (1)⁵⁹ de la Directiva.

La aprovació final de la Directiva va venir precedida per varies propostes de regulació, totes amb el denominador comú del desig de fomentar la lliure prestació de serveis

⁵⁷Paradela Areán, Paula (2014) Ley aplicable al contrato individual de trabajo y determinación de los vínculos más estrechos(Comentario a la STJ de 12 de septiembre de 2013) Pag. 39.

⁵⁸ Apartado 41 asunto C-64/12, Anton Schlecker y Melitta Josefa Boedeker:

“Entre los elementos significativos de vinculación, procede, por el contrario, tener en cuenta particularmente el país en el que el trabajador por cuenta ajena paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad y aquel en el que está afiliado a la seguridad social y a los distintos regímenes de jubilación, seguro por enfermedad e invalidez. Por otra parte, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta también la totalidad de las circunstancias del asunto, como, en particular, los parámetros relacionados con la fijación del salario u otras condiciones de trabajo”.

⁵⁹ (1) *Considerando que, con arreglo a la letra C) del artículo 3 del Tratado, la supresión entre los estados miembros de los obstáculos a la libre circulación de personas y servicios consituye uno de los objetivos de la Comunidad.*

garantint al mateix temps, el respecte dels drets dels treballadors⁶⁰. La dificultat de conciliar els dos objectius va fer demorar-ne la consecució,⁶¹ fins que finalment s'aprova la directiva 96/71/CE per majoria qualificada (amb l'abstenció de la delegació Portuguesa i el vot contrari del Regne Unit⁶²), i tenint com a detonant, la necessitat de resoldre els obstacles plantejats a la lliure competència per a la prestació de serveis en el sector de la construcció⁶³.

Per tant, la Directiva aprovada (transposada per la llei 45/1999 de 29 de novembre per l'estat Espanyol), parteix del principi bàsic d'aplicar al treballador desplaçat les condicions de treball més favorables, una vegada realitzada la comparació entre les condicions aplicables segons la llei d'origen i les condicions establertes en el país de destí⁶⁴.

L'àmbit objectiu d'aplicació de la Directiva 96/71/CE ve recollit al seu article número 1: *“la presente Directiva se aplicará a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a*

⁶⁰ Antecedents:

- 1989 la Comissió suggereix la necessitat d'elaborar un instrument comunitari sobre aquesta matèria.
- STJCE de 27 de Març de 1990 (assumpte C-113/89 Rush Portuguesa) fa més evident la necessitat d'una regulació.
- 1991 la comissió va elaborar una primera proposta de la directiva acompanyada d'un estudi sobre la problemàtica dels desplaçaments temporals.
- 1993, nova proposta de la Directiva, de 15 de juny de 1993.

⁶¹ Juárez Pérez, Pilar (1999). El desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios: la incidencia de la Directiva 96/71/CE en los Convenios comunitarios de Derecho internacional privado. Extracto de Relaciones Laborales, Nº 7, Sección Cronica internacional y comunitaria, Quincena del 1 al 15 Abr. 1999, pág. 1260, tomo 1, Editorial LA LEY. Pág. 8.

⁶² Casas Baamonde, M^o Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid. Pag. 5

⁶³ Juárez Pérez, Pilar (1999). El desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios: la incidencia de la Directiva 96/71/CE en los Convenios comunitarios de Derecho internacional privado. Extracto de Relaciones Laborales, Nº 7, Sección Cronica internacional y comunitaria, Quincena del 1 al 15 Abr. 1999, pág. 1260, tomo 1, Editorial LA LEY. Pag. 8.

⁶⁴ Beltrán Miralles, Sofía (2000). Comentario a la Directiva comunitaria 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Extracto de Actualidad Laboral, Sección Doctrina, 2000, Ref. XXIII, pág. 319, tomo 2, Editorial LA LEY. Pag. 2.

trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3, en el territorio de un Estado miembro". A més, aquest precepte també s'aplicarà quan la empresa que desplaci i el lloc de desplaçament pertanyin a algun dels estats firmants de "El acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo" (1992), en els que regeix la lliure prestació de serveis, la llibertat d'establiment i la lliure circulació de treballadors⁶⁵. Segons lo disposat a l'article 3, podem dividir l'aplicabilitat de la Directiva en tres grans blocs (sempre i quan, conforme a l'article 1, les empreses estiguin establertes en un estat membre i desplacin el treballador a un altre estat membre): un primer bloc que tracta els supòsits de mobilitat geogràfica transaccional dins de l'àmbit de la mateixa empresa o grups d'empresa (arts. 1.3.A) i 1.3.B) de la directiva), en segon lloc, supòsits de prestacions de serveis transnacionals en el marc d'una empresa de treball temporal (art. 1.3.C) de la directiva) i per tercer i últim, s'esmenten els supòsits exclosos, com aquells desplaçaments que afectin al *personal navegante* de las empreses dedicades a la *marina mercante* (Art. 1.2).

Els trets característics⁶⁶ dels desplaçament temporal de caràcter transaccional són principalment la transaccionalitat, que exigeix (en els supòsits de contractació i subcontractació) que la empresa destinatària de la prestació operi en l'estat membre al que té lloc el desplaçament temporal del treballador, sense el qual no s'aplicaria la Directiva (ja que les prestacions d'obres o serveis entre empreses que no requereixin desplaçament queden al marge, igual que les possibles prestacions que requereixin desplaçament però dins d'un mateix país). La temporalitat també és un factor imprescindible, ja que el desplaçament del treballador per la prestació del servei ha de ser per un període limitat de temps (limitació que no concreten ni la Directiva ni la llei 45/99). Únicament el cas dels treballadors desplaçats cedits per empreses de treball temporal tenen el límit temporal fixat per la duració del contracte de posada a disposició. I com a tercer tret característic, la existència d'una relació laboral entre l'empresari que desplaça i el treballador, tant si aquesta relació es mantinguda fins el

⁶⁵ Gárate Castro, Javier (Coord) y otros (2011). Desplazamientos transaccionales de trabajadores (Estudios sobre la Directiva 96/71/CE). Navarra. Ed Aranzadi. Pag. 24.

⁶⁶ Casas Baamonde, M^o Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transaccionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid. Pag. 11

desplaçament, com si n'és el fruit, dit d'un altra manera, el contracte pot ser de procedència o bé d'origen⁶⁷.

Per tal de delimitar els supòsits de fet en que és d'aplicació la directiva 96/71, cal fer dos precisions: en primer lloc, la Directiva no fa distinció entre mobilitat geogràfica forçosa (té per origen la decisió empresarial unilateral fundada en una causa justificativa) o voluntària (acord comú entre treballador i empresari), per el que hem de concloure que els dos supòsits estan inclosos⁶⁸. En el dret intern Espanyol, la mobilitat geogràfica per raons empresarials es troba a l'article 40 de l'TRLET, mentre que no fa cap referència a la mobilitat geogràfica de comú acord, deixant-la dins de l'àmbit de l'autonomia de la voluntat de les parts⁶⁹. En segon lloc, la Directiva és d'aplicació a supòsits de desplaçaments, deixant fora del seu àmbit d'aplicació els trasllats de treballadors, tal i com es desprèn del concepte de treballador desplaçat que la mateixa Directiva defineix a l'article 2.1⁷⁰. La distinció entre trasllat i desplaçament, la trobem en la perspectiva temporal, ja que el trasllat es una mesura empresarial de mobilitat geogràfica amb intenció definitiva, mentre que el desplaçament té caràcter temporal⁷¹. Aquest últim el trobem regulat a la legislació Espanyola a l'article 40.4 del TRLET, i estableix com a límit màxim de duració 12 mesos en un període de 3 anys⁷².

Tal i com hem comentat, la finalitat de la Directiva no és altra que aconseguir que les empreses dels treballadors desplaçats, garanteixin (sigui quina sigui la llei aplicable al

⁶⁷ Casas Baamonde, M^o Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transaccionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid. Pag. 12.

⁶⁸ Beltrán Miralles, Sofía (2000). Comentario a la Directiva comunitaria 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Extracto de Actualidad Laboral, Sección Doctrina, 2000, Ref. XXIII, pág. 319, tomo 2, Editorial LA LEY. Pag. 4

⁶⁹ Beltrán Miralles, Sofía (2000). Comentario a la Directiva comunitaria 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Extracto de Actualidad Laboral, Sección Doctrina, 2000, Ref. XXIII, pág. 319, tomo 2, Editorial LA LEY. Pag 5.

⁷⁰ "(...) *aquel que, durante un período limitado, realice su trabajo habitualmente en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel en cuyo territorio trabaje habitualmente*".

⁷¹ Beltrán Miralles, Sofía (2000). Comentario a la Directiva comunitaria 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Extracto de Actualidad Laboral, Sección Doctrina, 2000, Ref. XXIII, pág. 319, tomo 2, Editorial LA LEY. Pag.4

⁷² Art. 40.4 TRLET últim paràgraf: "*Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados*".

contracte de treball i mentre duri el desplaçament) determinades condicions de treball del lloc de destí, quan aquesta sigui més favorable. Per tant, no es tracta d'una aplicació sistemàtica a tots els desplaçaments. D'acord amb l'article 3.1 de l'anomenada Directiva, les normes nacionals més beneficioses del país de destí, hauran d'obligar a les empreses dels treballadors desplaçats, a garantir a aquests la protecció superior resultant, tenint com a matèries:

- a) los períodos máximos de trabajo así como los períodos mínimos de descanso;*
- b) la duración mínima de las vacaciones anuales retribuidas;*
- c) las cuantías de salario mínimo, incluidas las incrementadas por las horas extraordinarias; la presente letra no se aplicará a los regímenes complementarios de jubilación profesional;*
- d) las condiciones de suministro de mano de obra, en particular por parte de agencias de trabajo interino;*
- e) la salud, la seguridad y la higiene en el trabajo;*
- f) las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y de empleo de las mujeres embarazadas o que hayan dado a luz recientemente, así como de los niños y de los jóvenes;*
- g) la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación.*

A més a més d'aquestes matèries, per conèixer la dimensió total de la Directiva, es precis atendre a una sèrie de previsions que amplien i/o redueixen certes condicions de treball⁷³. Per ampliacions, es permet que les normes de transposició (és a dir, les del país de destí del desplaçat) puguin optar per ampliar les condicions de treball compreses en la garantia⁷⁴ i pel que respecta les reduccions, es preveu que en determinats casos la garantia no s'estengui a algunes condicions, com per exemple en aquelles relatives a la

⁷³ Gárate Castro, Javier (Coord) y otros (2011). Desplazamientos transnacionales de trabajadores (Estudios sobre la Directiva 96/71/CE). Navarra. Ed Aranzadi. Pag. 38.

⁷⁴ Art. 3.10: “La presente Directiva no impedirá que los Estados miembros, de conformidad con las disposiciones del Tratado, impongan a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados, por igual:

- condiciones de trabajo y empleo referidas a materias distintas de las enumeradas en el párrafo primero del apartado 1, en la medida en que se trate de disposiciones de orden público,
- condiciones de trabajo y empleo fijadas en convenios colectivos o laudos arbitrales de acuerdo con el apartado 8 que se refieran a actividades distintas de las contempladas en el Anexo.”

duració mínima de les vacances en certs desplaçaments d'una duració breu, no superior a 8 dies⁷⁵.

3.Directiva 2014/67 relativa al compliment de la Directiva 96/71/CE

Per tal de garantir una millor aplicació de la Directiva anteriorment exposada, el Parlament Europeu i el Consell van adoptar la “Directiva 2014/67/UE de 15 de mayo de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento de la “Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) nº 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior”.

La finalitat de la Directiva 2014/67 és garantir que es respecti un nivell apropiat de protecció dels drets dels treballadors desplaçats transaccionals i més concretament, que es compleixin les condicions de treball aplicables a l'estat membre a on es vagin a prestar el serveis (Art. 1 segon paràgraf). Per tal d'assolir l'objectiu, la Directiva estableix un marc comú d'un conjunt de disposicions, mesures i mecanismes de control apropiats per a una millor i més uniforme transposició, aplicació i compliment a la pràctica de la Directiva 96/71/CE (Art 1 primer paràgraf Directiva 2014/67).

Per tal de determinar si una empresa duu a terme verdaderament les activitats incloses en la Directiva, l'article 4.2 exposa que *“(...) Las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos que, teniendo en cuenta un marco temporal amplio, caracterizan las actividades que lleva a cabo la empresa en el Estado miembro de establecimiento y, cuando sea necesario, en el Estado miembro de acogida”*. Aquests elements esmentats poden ser tals com: lloc a on l'empresa té el seu domicili social i seu administrativa, a on paga els impostos i cotitzacions, lloc a on l'empresa contracta als treballadors desplaçats, lloc des de el qual els treballadors són desplaçats, naturalesa de les activitats, etc. (Art. 4.2 i 4.3 de la Directiva 2014/67). Tots aquets elements seran d'ajuda a les autoritats competents quan efectuïn

⁷⁵ Art. 3.2. *“(...) no se aplicarán a los trabajos de montaje inicial o de primera instalación de un bien contemplados en un contrato de suministro de bienes, indispensables para la puesta en funcionamiento del bien suministrado y ejecutados por los trabajadores cualificados y/o especializados de la empresa proveedora, cuando la duración del desplazamiento no supere los ocho días”*.

comprovacions i controls o en els casos que es tinguin sospites fonamentades de que un treballador pot no complir els requisits per a considerar-lo desplaçat en el sentit de la Directiva 96/71/CE (Art. 4.1 Directiva 2014/67) i la valoració dels elements s'haurà d'adaptar a cada cas particular, per lo tant, l'absència d'algun o varis elements no exclou automàticament la possibilitat que la situació sigui considerada com a desplaçament (Art. 4.4 Directiva 2014/67). A més a més d'aquestes mesures per a revistar els desplaçaments emparats a la Directiva 96/71/CE, identificar els desplaçaments reals i prevenir abusos, la Directiva 2014/67 també pretén reforçar i articular mecanismes jurídics, administratius e institucionals per a fer un control i compliment efectiu, preveure l'adopció de mesures per a la millora de l'accés a la informació entre els estats membres, i per últim, establir mecanismes per tal de facilitar les possibles denúncies⁷⁶.

La present Directiva va entrar en vigor el 4 de juny de 2014 (d'acord amb l'article 25 de la Directiva: 20 dies després de la seva publicació en el diari oficial de la UE) i dóna com a termini als estats membres fins al 18 de juny de 2016 per a comunicar les disposicions pertinents (art. 20). L'estat Espanyol encara no ha transposat la present Directiva a la legislació espanyola, encara que algunes fons informen que el Ministeri d'ocupació i seguretat social s'ha compromès a transposar-la abans de finalitzar l'actual legislatura⁷⁷.

4. Llei 45/1999 de 29 de Novembre sobre desplaçaments de treballadors

A Espanya, la transposició de la Directiva 96/71/CE arriba transposada amb la llei 45/1999 de 29 de Novembre de 1999, sobre desplaçaments de treballadors en el marc d'una prestació de serveis transnacional. L'objectiu de la qual, és garantir als treballadors desplaçats certes condicions de treball conforme a la normativa més favorable que regeixi en l'estat de destí, tal i com s'expressa a l'article 1.1⁷⁸ de la llei. Al igual que la Directiva, la llei 45/99 també requereix certes condicions ja esmentades

⁷⁶ KPMG (Mayo-Junio 2014). Novedades Jurídicas y Fiscales. Boletín de actualización N° 33.

⁷⁷ Juanma (26 de març de 2015). El gobierno endurecerá las multas al "dumping" de empresas extranjeras. Diario Expansión. Pàg. 31.

⁷⁸ "La presente Ley tiene por objeto establecer las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadoras desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo".

a la Directiva: la temporalitat del desplaçament, a més a més de la transnacionalitat i l'existència d'una relació laboral durant el desplaçament entre el treballador i l'empresa que el desplaça. Tal i com s'expressa a l'article 1.2 de la llei, la LDT serà d'aplicació a les empreses establertes en un estat membre de la Unió Europea i també als estats signataris de l'Acord sobre l'Espai Econòmic Europeu (EEE) que desplacin als seus treballadors temporalment a Espanya.

D'altra banda, la llei 45/99 amplia el nucli dur fixat per la directiva en varies matèries⁷⁹, en temes relacionats amb el temps de treball⁸⁰ (la Directiva només es refereix a períodes màxims, mínims de descans i la duració mínima de les vacances anuals retribuïdes), dret d'igualtat de tracte i no discriminació⁸¹ (la llei recull explícitament altres manifestacions del principi d'igualtat i no discriminació diferents a la d'igualtat de tracte entre homes i dones), i també el dret a la lliure sindicació i als drets de vaga i reunió⁸².

En relació amb la matèria de temps de treball ampliada en la llei 45/99, aquesta preveu els aspectes tractats de l'article 34 al 38 del TRLET, és a dir, de jornada de treball (duració màxima, períodes mínims de descans diari, període mínim de descans en jornada continuada), hores extraordinàries (mètode de compensació i nombre màxim), treball nocturn, treball a torns i ritme de treball, descans setmanal i festes, permisos (com el de lactància i/o reduccions de jornada) i vacances anuals⁸³. En canvi, alguns aspectes queden fora de regulació, encara que també estan directament relacionats amb el temps de treball, com el cas dels períodes màxims de treball corresponents a les hores complementàries que poden realitzar els treballadors contractats a temps parcial,

⁷⁹ Casas Baamonde, M^o Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transaccionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid. Pag. 76.

⁸⁰ Art. 3.1. *"El tiempo de trabajo, en los términos previstos en los artículos 34 a 38 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores"*.

⁸¹ Art. 3.1. c) *"La igualdad de trato y la no discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, edad dentro de los límites legalmente marcados, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua o discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate"*.

⁸² Art. 3.1. h) *"La libre sindicación y los derechos de huelga y de reunión"*.

⁸³ Casas Baamonde, M^o Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transaccionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid. Pag. 77.

contemplat a l'article 12 del TRLET o bé els permisos per a la realització d'exàmens, formació o perfeccionament professional, contemplada a l'article 23 TRLET⁸⁴.

Pel que fa la quantia mínima del salari, esdevé un dels aspectes centrals de la Directiva, i en conseqüència també de la LDT, ja que es tracta d'una de les condicions de treball que ha suposat majors avantatges competitius entre empreses en el marc de les prestacions de serveis transnacionals⁸⁵ (situació derivada en gran mesura de la circumstància de que la Comunitat Europea no compta amb competències d'intervenció sobre aquesta matèria⁸⁶). Encara que a la pràctica, la transcendència de la Directiva i de la LDT, pot veure's reduïda en el moment en que alguns països de l'Espai Econòmic Europeu (EEE) no tenen la figura del SMI (salari mínim interprofessional), ni tampoc disposen de convenis col·lectius d'eficàcia general, cosa que dificulta la aplicació homogènia de les condicions salarials⁸⁷. La quantia mínima del salari, és definida a la LDT sense proporcionar cap quantitat exacta a l'article 4.1. segon paràgraf, segons la qual *"(...) Se entiende por cuantía mínima del salario la constituida, en cómputo anual y sin el descuento de los tributos, de sus pagos a cuenta y de las cotizaciones de Seguridad Social a cargo del trabajador, por el salario base y los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno. En ningún caso se incluirán en la cuantía mínima del salario cualesquiera mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social"*. Una vegada calculada la quantia mínima conforme al dret espanyol, per determinar si aquesta quantia és la que ha d'aplicar-se (per el fet de ser superior a la derivada de la llei aplicable al contracte de treball d'origen) s'ha d'aplicar també l'article 4.3 de la LDT: *"(...) Serán tomados en consideración los complementos correspondientes al desplazamiento, en la medida en*

⁸⁴ Gárate Castro, Javier (Coord) y otros (2011). Desplazamientos transaccionales de trabajadores (Estudios sobre la Directiva 96/71/CE). Navarra. Ed Aranzadi. Pag. 43.

⁸⁵ Casas Baamonde, M^o Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transaccionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid.Pag. 79.

⁸⁶ Article 151.5 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea: *"Las disposiciones del presente artículo no se aplicarán a las remuneraciones, al derecho de asociación y sindicación, al derecho de huelga ni al derecho de cierre patronal"*.

⁸⁷ Casas Baamonde, M^o Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transaccionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid.Pag. 79.

que no se abonen como reembolso de los gastos efectivamente originados por el mismo, tales como gastos de viaje, alojamiento o manutención”.

D'altra banda, respecte a la igualtat de tracte i no discriminació, la LDT fa una major precisió en comparació a la Directiva dels motius de discriminació que hi estan inclosos. Mentre que la LDT descriu explícitament tots els conceptes que hi tenen cabuda, la Directiva exposa de manera general que els estats membres hauran de garantir als treballadors desplaçats al seu territori, les condicions més avantatjoses sobre *“la igualdad de trato entre hombres y mujeres y otras disposiciones en materia de no discriminación”*(Art. 3.1.G)). Encara que la LDT sigui més precisa en redactat, no amplia els motius exposats en la Directiva, ja que aquesta última els inclou implícitament en referència a *“otras disposiciones en materia de no discriminación”*⁸⁸.

Per últim, l'aplicació de la regulació més amplia que ofereix a la LDT , sobre els drets a la lliure sindicació, vaga i reunió (Art. 3.1.H)), constitueix una ampliació de les condicions de treball en comparació amb la Directiva. Tenint en compte que la Directiva limita la protecció a les condicions corresponents al contracte de treball o a la relació individual de treball, la interpretació de l'article 3.1.H) de la DLT conforme al dret de la Unió Europea, es considera que el precepte no pretén anar més lluny d'imposar el respecte de les disposicions espanyoles més avantatjoses sobre els aspectes individuals dels drets, tant d'afiliació com de vaga⁸⁹. Per el que es refereix al dret de reunió en assemblea, només destacar la dificultat pràctica del concepte, ja que sovint, la empresa que desplaça als treballadors no disposa al país de destí (Espanya) amb un centre de treball o similar, per a exercir el dret⁹⁰. Aquests drets versen sobre conflictes col·lectius encara a dia d'avui objectes d'estudi i discussió, i per tant, donada la dificultat i complexitat d'aquesta matèria, no l'abordarem en propers supòsits⁹¹.

Amb la LDT, ens trobem davant d'una norma legal que ve a transposar lo establert a la Directiva 96/71/CE, les quals no donen resposta a la determinació de la llei aplicable en

⁸⁸ Gárate Castro, Javier (Coord) y otros (2011). Desplazamientos transaccionales de trabajadores (Estudios sobre la Directiva 96/71/CE). Navarra. Ed Aranzadi. Pag.45.

⁸⁹ Gárate Castro, Javier (Coord) y otros (2011). Desplazamientos transaccionales de trabajadores (Estudios sobre la Directiva 96/71/CE). Navarra. Ed Aranzadi. Pag. 50.

⁹⁰ Casas Baamonde, M^o Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transaccionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid.Pag.92.

⁹¹ Veure sentències del Tribunal de Justícia C-341/05 - Laval un Partneri de 18 de Desembre del 2007, C-46/10 - Viking Gas de 14 de juliol de 2011 o C-322/13 - Grauel Rüffer de 24 de març del 2014.

els supòsits de contractes transnacionals, sinó que proporcionen algunes correccions a les normes previstes amb caràcter general. Per tant, no altera la determinació de la norma aplicable (en contrast amb Reglament Roma I que sí que ho fa), sinó que simplement garanteix unes condicions de treball mínimes.

4. BLOC III. CASOS PRÀCTICS DE TREBALLADORS DESPLAÇATS O TRASLLADATS TRANSNACIONALMENT.

Per tal de veure d'una manera més clara l'aplicabilitat dels convenis col·lectius en els casos de treballadors traslladats o bé desplaçats, en aquest apartat s'elaboren diversos supòsits pràctics en relació a la matèria desenvolupada. Es tracta doncs, d'aplicar la teoria descrita en apartats anteriors, a possibles supòsits pràctics.

1.SUPOSITS EN RELACIÓ AL TRASLLAT INTERNACIONAL DE TREBALLADORS

En aquest apartat, s'elaboren diversos supòsits pràctics relacionats amb el Reglament Roma I, per tal de donar una visió pràctica a la teoria desenvolupada anteriorment al bloc I i II.

1.1. CC com a part de la llei aplicable triada per les parts:

Supòsit 1: Treballador espanyol que treballa per empresa espanyola a Lituània (no és un desplaçament temporal). El Dret aplicable al contracte és el Dret espanyol, perquè les parts ho han pactat expressament en el contracte. El Conveni col·lectiu espanyol que teòricament li correspongués al contracte, l'aplicariem perquè en triar el dret espanyol, les parts, fent ús de l'autonomia de la voluntat, també van incorporar als pactes contractuals del referit cc.

D'acord amb el supòsit exposat, i conforme al Reglament Roma I de 17 de juny de 2008 d'aplicabilitat *erga omnes*⁹², el treballador espanyol i l'empresa Espanyola tenen llibertat per a pactar el dret aplicable al contracte individual de treball tal i com s'expressa a l'article 8.1 del RRI: “*El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3⁹³”*. Aquesta capacitat de les parts

⁹² Tal i com s'expressa a l'article 2 del RRI “*La ley designada por el presente Reglamento se aplicará aunque no sea la de un Estado miembro.*”

⁹³ Article 3.1 del RRI: “*El contrato se regirá por la ley elegida por las partes. Esta elección deberá manifestarse expresamente o resultar de manera inequívoca de los términos del contrato o de las*

per pactar les condicions de treball no és absoluta, ja que quan es pacten les clàusules particulars o bé la llei aplicable al contracte, sempre acostuma a haver-hi una part feble a la qual se li imposen els pactes i una altra part empresarial que els imposa. Per tal de limitar aquesta autonomia de la voluntat, el mateix article 8.1. RRI ho resol exposant que *“No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo”*. Per tant, el treballador Espanyol i l’empresa Espanyola podran pactar la llei aplicable al contracte, sempre i quan, aquesta llei pactada no elimini, disminueixi o empitjori cap dels drets que el treballador gaudiria si no s’hagués pactat expressament el dret Espanyol. Amb aquesta elecció, les parts fan ús de l’autonomia de la voluntat conflictual de que disposen, ja que escullen la llei Espanyola com la reguladora del contracte en que participen. Dins d’aquesta llei Espanyola pactada estaria inclòs implícitament el CC Espanyol aplicable, sempre i quant el CC no hi tingui cap article incompatible (con per exemple un àmbit territorial limitat a una determinada província).

Diferent seria, el cas en que no es pactés un dret aplicable al contracte però si es pactés expressament en el contracte la incorporació expressa del CC en el contracte pactat entre el treballador Espanyol i l’empresa Espanyola, ja que en aquest cas, les parts no escullen la llei estatal d’aplicació al contracte (Conflictual), sinó que es tracta de disposicions concretes que s’incorporen al contracte per voluntat de les parts (sempre dins dels límits fixats per un concret ordenament jurídic⁹⁴). Aquestes normes incorporades al contracte son pactes privats entre les parts, entesos com a “incorporacions per referència” que les parts inclouen als contractes fent ús de la seva autonomia de la voluntat material. Per tant, encara que al CC hi apareguin articles incompatibles (aquells que delimiten l’àmbit d’aplicació personal i/o territorial) amb el fet de que el treballador estigui desenvolupant la seva feina a Lituània, li serà d’aplicació en tot allò restant. És el cas per exemple dels articles que regulen l’àmbit

circunstancias del caso. Por esta elección, las partes podrán designar la ley aplicable a la totalidad o solamente a una parte del contrato”.

⁹⁴ Calvo Caravaca, Alfonso-Luis y Carrascosa González, Javier (2007). Derecho Internacional privado, Volumen II, Ed. Comares, Octava Edición. Pag.405.

territorial del CC, ja que en molts casos, expressen tàcitament que el referit CC serà d'aplicació a la província X⁹⁵.

En el supòsit que les parts no haguessin pactat el dret aplicable al contracte, i tenint en compte que no existeixen vincles més estrets amb cap altre llei més vinculada al contracte que la Lituana (en referència a l'article 8.4 RRI), la llei que el treballador gaudiria seria el dret Lituà, d'acord amb l'article 8.2 del RRI (desenvolupat al supòsit 2 del present apartat). Per consegüent, aplicant el que l'article 8.1 RRI manifesta, s'haurà de fer una comparació entre el dret aplicable Espanyol, incloent-hi el conveni col·lectiu pactat per les parts, i el dret Lituà. En el cas que el dret Espanyol sigui més beneficiós, l'acord entre les parts serà lícit, mentre que si de la comparació resulta més beneficiós per el treballador el dret Lituà, l'acord serà nul. La comparació de lleis que preveu l'article 8.1. del RRI té un objectiu molt clar: trobar la llei més favorable, encara que assolir aquest objectiu desencadena varis problemes com és el fet del cost i les dificultats que suposa la comparació entre la legislació de dos estats, ja que cada país té una organització legislativa diferent, uns criteris propis, mètodes d'elecció, etc. Un altra problemàtica que s'ha desencadenat sobre aquesta comparació, és el fet que en cap precepte del RRI s'esmenta la manera de fer la comparació, és a dir, que existeix el dubte, (encara sense resoldre per part dels legisladors i/o dels tribunals) de si s'ha de fer la comparació en bloc de les lleis dels dos estats en qüestió o bé una comparació concreta anant norma a norma.

1.2.CC de la Lex Loci Laboris

Supòsit 2: Passa el mateix que el cas anterior, però en aquest cas no van triar com aplicable el Dret espanyol.

En el precepte de que les parts (treballador Espanyol i empresa Espanyola) no hagin pactat el dret aplicable al contracte individual de treball, serà d'aplicació Lex Loci Laboris, és a dir, la llei del lloc a on es treballa, conforme a l'article 8.2 del RRI: *“En la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a*

⁹⁵ Exemple: Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2013-2017. Art. 2 Àmbit territorial: *“El Conveni afectarà a tots els centres de treball, que compresos en l'àmbit funcional del mateix, es troben ubicats en els termes municipals de Vilafranca del Penedès”*.

partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente". Aquest és el punt de connexió més comú a tot arreu, ja que respon a l'aplicació territorial de les normes de mercat laboral. Per tant, la llei aplicable per al treballador Espanyol serà la llei Lituana, ja que és on realitza la seva activitat laboral. En el possible supòsit que el treballador Espanyol realitzés la seva activitat en més d'un estat, però sempre tenint com a base l'estat Lituà, també hi tindria cabuda, ja que encara que la seva activitat no la desenvolupi en territori Lituà, si que ho fa a partir d'allà (novetat del RRI⁹⁶). Tanmateix, si el treballador Espanyol fos desplaçat a un altre estat, no faria variar el dret aplicable Lituà al seu contracte, de conformitat amb l'article 8.2 del RRI: *"No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país"*.

Com a llei Lituana aplicable al contracte de treball s'ha d'entendre tot el conjunt normatiu que regula la relació laboral, incloent-hi també el possible CC Lituà aplicable al treballador Espanyol. Encara que sigui poc probable, en el cas que el CC Lituà tingués limitat l'àmbit personal del CC a treballadors només Lituans, aquest precepte quedaria eliminat per ser discriminatori per raó de nacionalitat⁹⁷, i en conseqüència, el treballador Espanyol gaudiria de les condicions laborals que s'hi regulen.

1.3. CC com a límit a l'autonomia de la voluntat:

Supòsit 3: Treballador lituà per empresa lituana que ve a treballar a Espanya (no és un desplaçament temporal). Les parts han triat expressament el Dret lituà. El conveni col·lectiu espanyol potencialment aplicable, el podrem aplicar com a norma mínima no superable per l'autonomia de la voluntat.

D'igual manera que en el supòsit número 1, i conforme al Reglament Roma I, el treballador Lituà i l'empresa Lituana tenen llibertat per a pactar el dret aplicable al contracte individual de treball tal i com s'expressa a l'article 8.1 del RRI, sempre i quan, aquesta elecció no exclogui al treballador Lituà de gaudir de millors condicions de treball que serien d'aplicació si no s'hagués pactat el dret Lituà, és a dir, les condicions que prevegi el Dret Espanyol.

⁹⁶ Anteriorment a RRI, s'aplicava l'article 6 del CR de 1980, el qual només expressava *"dónde realice habitualmente su trabajo"*.

⁹⁷ Tractat constitutiu de la Unió Europea, Art. 12 (...) *"se prohibirá toda discriminación por razón de la nacionalidad"*.

D'acord amb el supòsit, les parts han fet ús de la seva autonomia de la voluntat conflictual, escollint quina serà la llei aplicable al contracte del treballador Lituà quan desenvolupi l'activitat en territori Espanyol. De la comparació entre les lleis Espanyoles (reals decrets, lleis, normes, conveni, etc) i les Lituanes, fem hipòtesi que és després, un benefici major de les condicions laborals del treballador en el dret Lituà que no l'Espanyol. Per tant, no seria necessari limitar l'autonomia de la voluntat de les parts, ja que el pacte té com a resultat unes condicions més beneficioses per al treballador Lituà.

D'altra banda, són necessàries certes precisions sobre el supòsit que podrien alterar la resposta. En primer lloc, les parts no han fet cap incorporació per referència al contracte, sinó que només han fet ús de la seva autonomia conflictual per escollir la llei Lituana com a reguladora del contracte. Dins d'aquest bloc normatiu, no sabem si existeix un CC Lituà d'aplicació, i en el cas de ser-hi, si és la peça clau del dret Lituà que fa caure la balança de dret més beneficiós en comparació amb l'Espanyol. En el cas que el CC Lituà no pogués ser d'aplicació (veure exemple peu de pàgina núm. 95) la balança de la llei més beneficiosa podria decantar-se cap al dret Espanyol, convertint doncs el pacte en ineficax per excloure al treballador Lituà d'un es condicions més beneficioses. En segon lloc, encara que les parts hagin acordat el dret Lituà com a llei reguladora del contracte, en el cas que el CC Espanyol potencialment aplicable tingués un caràcter més beneficiós per al conjunt del dret Lituà, aquest últim no podria ser-li d'aplicació, ja que la Lex Loci Laboris (art 8.2 RRI) resulta més beneficiosa per al treballador Lituà. Aquest caràcter més beneficiós del dret Espanyol, pot provenir tant de les disposicions legals contingudes en el dret espanyol (Reglaments, TRLET, etc) com del CC Espanyol potencialment aplicable al treballador Lituà, majoritàriament per raons territorials, sempre i quan tots els altres articles (a més a més de l'àmbit territorial) siguin compatibles. Les possibles incompatibilitats entre el treballador Lituà i el CC Espanyol potencialment aplicable no podran tenir mai com a objecte la discriminació per raó de nacionalitat, ja que és contrari al dret de la UE⁹⁸. En el supòsit de que no hi sigui exclòs, el treballador Lituà gaudiria dels drets del CC, malgrat que el dret aplicable pactat al contracte sigui el Lituà. Per tant, el CC actuaria com a límit de l'autonomia de la voluntat per triar un dret aplicable al contracte.

⁹⁸ Tractat constitutiu de la Unió Europea, Art. 12 (...) "*se prohibirá toda discriminación por razón de la nacionalidad*".

2.SUPÒSITS EN RELACIÓ ALS DESPLAÇAMENTS TEMPORALS DE TREBALLADORS

En aquest apartat, s'elaboren diversos supòsits pràctics relacionats amb la Directiva 96/71/CE transposada a la legislació Espanyola per la Llei 45/99, per tal de donar una visió pràctica a la teoria desenvolupada anteriorment al bloc I i II.

2.1. Condicions laborals dels CC inderogables:

Supòsit 1: Treballador Francès que treballa a França. L'informen de que ha d'anar a treballar a Espanya durant 2 mesos. Imaginem que el seu salari d'operari a França és de 900€ mensuals mentre que a Espanya, segons Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona, li correspondrien un mínim de 1.464,48€ mensuals per estar inclòs al grup 5 d'operaris de la taula salarial del 2014. Quin salari cobraria el treballador? Passaria alguna cosa si fos al revés? Canviaria alguna cosa si el desplaçament fos només de 8 dies?

En primer lloc, serà d'aplicació la llei 45/99 per complir l'objecte de la norma establert a l'article 1.1, d'igual manera que també, al ser una empresa Francesa, compleix el requisit de la llei establert a l'article 1.2, que limita l'àmbit d'aplicació a empreses establertes a un estat membre de la UE. A més a més, també compleix 3 característiques bàsiques: l'existència de transnacionalitat, ja que es tracta d'un desplaçament de França a Espanya, l'existència d'una relació laboral entre l'empresa Francesa que desplaça i el treballador i per últim que el desplaçament és temporal, o dit d'una altra manera, no hi ha intenció d'integració del treballador al mercat laboral Espanyol, sinó que existeix voluntat de retorn a França passats els dos mesos.

És notablement visible al supòsit, que les condicions salarials al país de destí (Espanya) són més beneficioses per al treballador francès que les del seu propi país. Encara que el desplaçament temporal no fa variar el dret aplicable (article 8.2 RRI), per tal d'evitar les possibles desigualtats i abusos, l'article 3 de la llei 45/99 obliga als empresaris que vulguin desplaçar treballadors a l'Estat Espanyol, a garantir als treballadors unes condicions mínimes, entre les quals trobem la quantia del salari (Art 3.1.B).

Aquest salari mínim garantit, no fa referència al salari mínim interprofessional vigent, sinó que va més enllà i fa referència al salari previst en disposicions legals o reglamentàries o bé als convenis col·lectius d'aplicació (Art 4.1 llei 45/99). Quins són

aquests convenis col·lectius d'aplicació? Aquells que es refereix l'article 3.4 de la present llei, és a dir aquells convenis col·lectius aplicables en el lloc i en el sector o branca d'activitat que es tracti. Per tant, el CC del sector de la indústria siderometal·lúrgica de Barcelona serà aplicable al treballador francès, sempre que compleixi la condició que correspongui a l'àmbit territorial aplicable (en aquest cas, la província de Barcelona) i que l'empresa que el rep estigui adscrita i correspongui també al sector siderometal·lúrgic. En canvi, en el supòsit que el treballador francès vingués a desenvolupar l'activitat igualment a Barcelona, però a l'empresa no se li aplica el CC Siderometal·lúrgic perquè l'empresa té un CC propi, quedaria fora d'aplicació la present llei.

Cada estat membre de la UE (inclosos els firmants de l'acord de l'EEE), disposa d'un entramat de disposicions legals o reglamentaries i/o convenis, que tenen com a objectiu regular, entre d'altres, el salari mínim que el treballador ha de percebre. Alhora de fer aquest càlcul, el propi estat és l'encarregat d'incloure-hi o bé excloure-hi, determinats complements, i/o pagaments. Per tant, existeix la possibilitat que al país d'origen no es contemplin (alhora de calcular el salari mínim a percebre) determinades quanties relacionades amb l'activitat laboral, i que en canvi al país de destí (a on el treballador és desplaçat) sí que siguin contemplades, ja sigui en disposicions legals o bé en convenis col·lectius aplicables. La Directiva 96/71/CE no ha elaborat un denominador comú per a tots els estats dels complements inclosos en la quantia mínima, sinó que ha donat llibertat als estats per a regular-ho. Arrel d'això, els tribunals de justícia han anat creant jurisprudència per tal de determinar quins són exactament aquells complements que no s'oposen al càlcul de l'esmentat salari mínim. Exemple d'això és la recent STJ de 12 de febrer de 2015 (assumpte C-396/13⁹⁹) de la qual s'extreu que es permet el salari mínim per hora basat en la classificació dels treballadors, la indemnització diària, el complement del trajecte diari (sempre i quan l'anada i la tornada no superi els 60 minuts) i la paga de vacances corresponent per la duració mínima de les vacances anuals remunerades corresponents, mentre que no formen part d'aquest càlcul ni els pagaments de l'allotjament, ni els xecs restaurant (Núm. 70 de la sentència).

Respecte a la qüestió del supòsit, el treballador francès que desplaçat temporalment a Espanya, tindrà dret a cobrar els 1.464,48€ que li corresponen durant els dos mesos que

⁹⁹ Litigi entre Sähköalojen ammattiliitto ry i Elektrobudowa Spółka Akcyjna,

estigui desenvolupant l'activitat laboral. Ja que el salari es una de les condicions mínimes que la llei 45/99 i la Directiva 96/71/CE garanteix, i encara que el desplaçament temporal no fa variar el dret aplicable, sí que hi ha unes certes condicions que si al país de destí són més beneficioses per al treballador, s'han d'aplicar per tal d'evitar les desigualtats i el possible dumping social. En canvi, en el supòsit contrari que el treballador francès disposés a França d'un salari superior als 1.464,48€ mensuals d'Espanya, el desplaçament temporal de dos mesos no faria variar el salari que percep el treballador, i seguiria cobrant el mateix que si estigués desenvolupant l'activitat a territori Francès.

Per últim, en el supòsit que el desplaçament del treballador només fos per un període de 8 dies, el treballador francès no tindria dret a gaudir durant aquest període de la quantia del salari del CC de Barcelona, ja que tal i com s'expressa a l'article 3.1.3. de la llei, quan els desplaçaments siguin d'una duració inferior a 8 dies, les condicions de treball establertes a la legislació espanyola sobre la quantia del salari no seran d'aplicació.

Supòsit 2: Treballador d'empresa Noruega que ve a treballar a Espanya per un desplaçament temporal de 8 mesos. Al seu país d'origen (Noruega) la jornada de treball màxima establerta és fins a 10h al dia, mentre que el conveni col·lectiu de treball del sector de la fruita seca de la província de Tarragona d'aplicació que li correspon n'estableix 9h¹⁰⁰. Quina jornada màxima se li aplicarà durant els 8 mesos?

Igual que en el supòsit anterior, ens trobem amb el supòsit d'una condició de treball més beneficiosa al lloc de destí que no pas al lloc a on es desenvolupa normalment l'activitat. Encara que Noruega no sigui un estat membre de la UE, també li serà d'aplicació tant la Directiva 96/71/CE com la llei 45/99 ja que també s'aplica als Estats signataris de l'acord sobre l'EEE que desplacin temporalment als seus treballadors. Per tant, Noruega conjuntament amb Liechtenstein e Islàndia, estan dins de l'àmbit d'aplicació tot i no ser estats membres de la UE.

D'altra banda, el supòsit també compleix els trets característics bàsics del desplaçament temporal per tal de que pugui ser d'aplicació la llei 45/99: transaccionalitat, temporalitat del desplaçament i existència de relació laboral entre l'empresa Noruega i el treballador desplaçat a Tarragona. La jornada màxima de treball és una de les matèries regulades

¹⁰⁰ Article 9 del Conveni col·lectiu de treball del sector de la fruita seca de la província de Tarragona.

per la directiva i la llei (Arts. 3.1.a)) com a condicions de treball garantides, i per tant, si les normes nacionals del país de destí són superiors, seran d'obligatori compliment per a les empreses que hi desplacin treballadors. Tant el CC de treball del sector de la fruita seca de la província de Tarragona, com l'article 34.3 de TRLET, no permeten que el nombre d'hores ordinàries de treball efectiu diari sigui superior a 9 hores. Per tant, encara que la legislació Noruega en permeti fins un màxim de 10 hores, s'aplicarà el CC de Tarragona per ser més beneficiós al treballador i en conseqüència, el treballador Noruec només realitzarà les 9 hores màximes diàries.

2.2. Condicions laborals del CC que no actuen com a inderogables:

Supòsit 3: Treballador d'empresa Holandesa desplaçat temporalment a Espanya 18 mesos. Al mes 8 té un accident de treball a Espanya mentre desenvolupava la seva activitat laboral i reclama el complement d'incapacitat temporal a la Seguretat Social Espanyola que el conveni col·lectiu autonòmic aplicable al treballador regula¹⁰¹ (X de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics). Podrà gaudir d'aquest complement de la SS el treballador?

D'igual manera que en els anteriors supòsits número 1 i 2 del present apartat, la primera condició per incloure el supòsit en l'àmbit d'aplicació de la llei 45/99 és que es tracti d'un estat membre de la UE (com és el cas d'Holanda), i en segon lloc que compleixi les tres característiques: transnacionalitat, temporalitat i relació laboral mentre duri el desplaçament.

En aquest supòsit, ens trobem que el CC d'aplicació al treballador Holandès, millora la prestació d'incapacitat temporal regulada a l'Estatut dels treballadors, ampliant fins al 100% del salari total al treballador. Tant la Directiva 96/71/CE com la llei 45/99 tenen com a principal objectiu, garantir als treballadors que siguin desplaçats temporalment a

¹⁰¹ Art. 35.1. "Els treballadors en situació d'incapacitat temporal i durant els 3 primers mesos, rebran el complement necessari fins completar el 100% de les seves retribucions salarials totals, inclosos els increments salarials produïts en el període de baixa.

En cas de continuar la incapacitat, s'abonarà fins el 100% un mes més per cada trienni d'antiguitat.

Art 35.2: "En els nivells concertats, percebran el cent per cent de la seva retribució durant un mínim de set mesos."

un altre país, unes condicions mínimes de treball, per tal de minimitzar les possibles desigualtats que puguin sorgir. L'element essencial d'aquest supòsit està en determinar si el complement a la Seguretat Social que reclama el treballador està inclòs en aquestes garanties mínimes.

La present llei 45/99 esmenta al seu article 3.1. una sèrie de matèries que hauran de ser d'obligatori compliment per als empresaris que vulguin desplaçar, i per tant, seran aquestes matèries les que s'entenguin com a condicions mínimes. Entre elles en trobem referides a la salut, seguretat i higiene en el treball, períodes de descans, quantia del salari, etc, però en cap cas en trobem alguna que afegixi els complements d'incapacitat temporal com a condicions mínimes. Pel que fa la quantia del salari, regulada a l'article 3.1.b) i desenvolupada a l'article 4¹⁰², aclareix a l'última frase que en cap cas s'ha d'incloure a la quantia del salari les possibles millores voluntàries de la Seguretat Social. Per tant, el concepte d'incapacitat temporal és simplement un complement voluntari a càrrec exclusiu de l'empresa i emparat en el CC que, encara que incideixi en una prestació de la SS, no està catalogat com a tal.

Com a conseqüència, s'entén que la millora de la prestació de la incapacitat temporal reclamada per el treballador Holandes no forma part del “nucli dur” o dit d'una altra manera, de les condicions mínimes que regula la llei 45/99. A més, d'altra banda, la SS queda fora de l'àmbit estrictament laboral, i també de l'àmbit d'aplicació de les normes de conflicte europees, donat que no hi té cabuda dins de l'expressió “contractes individuals de treball”¹⁰³.

En resum, el treballador Holandes no podrà gaudir del complement d'incapacitat temporal regulat al CC d'aplicació, ja que, aquest complement no està inclòs a les condicions mínimes que tant la directiva com la llei regulen. Exemple d'això es la sentència Tribunal Superior de Justicia del Principat d'Asturies, Sala de lo Social, Sentencia de 1 Feb. 2013, Rec. 2813/2012.

¹⁰² Art. 4. “*se entiende por cuantía mínima del salario la constituida, en cómputo anual y sin el descuento de los tributos, de sus pagos a cuenta y de las cotizaciones de Seguridad Social a cargo del trabajador, por el salario base y los complementos salariales, las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, la retribución correspondiente a horas extraordinarias y complementarias y trabajo nocturno. En ningún caso se incluirán en la cuantía mínima del salario cualesquiera mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social*”.

¹⁰³ Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, Sala de lo Social, Sentencia de 1 Feb. 2013, rec. 2813/2012

5. CONCLUSIONS

Una vegada vista i analitzada tota la normativa Europea com Espanyola, referent als trasllats i desplaçaments temporals transnacionals, es pot procedir a establir varies conclusions sobre el paper que juguen els CC en aquests casos:

▪ Sobre els trasllats:

- Les parts poden pactar la llei aplicable al contracte, sempre i quant aquest pacte no tingui com a conseqüència disminuir cap dels drets que el treballador gaudiria si no s'hagués pactat expressament cap dret (Art 8.1 RRI).
- L'autonomia de la voluntat de les parts no és absoluta, ja que té uns límits no superables.
- Els CC es troben inclosos implícitament en aquesta llei aplicable pactada per les parts, sempre i quant no tingui cap article incompatible amb el contracte¹⁰⁴.
- Per tal d'incorporar el CC al dret aplicable expressament, les parts han de fer ús de la seva autonomia de la voluntat material (incorporació per referència).
- Si les parts no han pactat el dret aplicable al contracte, la llei que el treballador gaudirà serà la del lloc a on es treballa (Art 8.2 RRI). Excepte si existeixen vincles més estrets amb alguna altra llei més vinculada al contracte (Art 8.4 RRI). Tant en el primer supòsit com en el segon, poden ser aplicables els CC del lloc de destí sempre que no siguin incompatibles.
- La comparació de la llei més beneficiosa per al treballador, s'ha de fer tenint en compte les disposicions, lleis, reglaments que ho regulen, i també el possible CC d'aplicació. Aquests últims poden fer decantar la balança cap a un dret o un altre.
- El CC pot actuar com a límit de l'autonomia de la voluntat per triar un dret aplicable al contracte.

▪ Sobre els desplaçaments temporals:

¹⁰⁴ Exemple d'incompatibilitat: Treballador Espanyol d'empresa Espanyola que el traslladen a Grècia. Les parts pacten el dret Espanyol i el CC potencialment aplicable disposa a l'article 3 que l'àmbit d'aplicació territorial del CC serà la província de Lleida.

- El desplaçament temporal no fa variar el dret aplicable al contracte de treball (Art. 8.2 RRI).
- Encara que el desplaçament no faci variar el dret aplicable, la Directiva 96/71/CE i la llei 45/99 obliga als empresaris que vulguin desplaçar treballadors, garantir als treballadors unes condicions mínimes del lloc de destí (encara que el dret aplicable al contracte no les contempli o siguin notablement inferiors, s'hauran de complir).
- Les condicions mínimes que s'han de garantir, sigui quina sigui la llei aplicable, versen sobre matèries relatives a: el temps de treball, la quantia mínima salarial, prevenció de riscos laborals, no discriminació, i la lliure sindicació, drets a vaga i reunió.
- Aquestes condicions mínimes han d'estar previstes en disposicions legals o reglamentàries i/o Convenis Col·lectius d'aplicació en el lloc i en el sector o branca d'activitat que es tracti (Art 3.4 llei 45/99).
- Si el dret aplicable al contracte (incloent-hi el CC) contempla condicions laborals superiors a les mínimes establertes al lloc de destí, el treballador gaudirà de les condicions que es desprenen del seu contracte. En cap cas se li reduiran conforme a les lleis del lloc de destí.
- Les possibles millores o complements de la Seguretat Social pactats en CC, no estaran considerades com a condicions mínimes que l'empresa que desplaça ha de garantir al treballador.

6. BIBLIOGRAFIA

- Abiol Montesinos, Ignacio (Coord.) (2007), *Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa en el Derecho Español del Trabajo*, Valencia, CISS.
- Solans Latre, Miguel Ángel (2004) El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos. *Informes y estudios de Relaciones Laborales*. Ministerio de trabajo y asuntos Sociales. RET. 04-2116
- Antonio Martín Valverde, Fermín E. Gutiérrez y Joaquín G. Murcia (2013), *Derecho del trabajo*. Ed. Tecnos.
- Garcia Viña, Jordi (2011) , *La negociación Colectiva en España tras las últimas reformas*. Ed. Aranzadi.
- Organització Internacional del treball, *Recomendación sobre los contratos colectivos*, Núm. 91. Ginebra, 34ª reunión del 29 junio 1951.
- Sempere Navarro, Antonio V. y Luján Alcaraz, José (2007), *La Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos*. *Revista del ministerio de trabajos y asuntos sociales* Núm. 68.
- Abiol Montesinos, Ignacio y otros, (2010) *Convenios Colectivos y Acuerdos de Empresa*, Grupo Wolters Kluwer.
- Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, José Manuel (2009) *Derecho del trabajo*, Madrid. Ed. Universitaria Ramón Areces.
- Palomeque López, Manuel Carlos (1990) *Derecho Sindical Español*, Madrid, Tecnos, Tercera Edición.
- Montoya Melgar, A. (2012) *Derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Tecnos, Trigésima tercera edición.

- Mercader Uguina, Jesus R. (2013), Lecciones de derecho del trabajo, Ed. Tirant lo blanc, Sexta edición.

- Calvo Caravaca, Alfonso-Luis y Carrascosa González, Javier (2007). Derecho Internacional privado, Volumen I, Ed. Comares, Octava Edición.

- Garcimartín Alférez, Francisco J. (Enero 1995). Tomo I, Vol 2º: Artículos 8 a 16 del Código Civil. Vlex-229476.

- Fugardo Estivill, Josep Mº. (2010). El reglamento (CE) número 593/2008 del Parlamento Europeo y del consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Madrid. Ed. Consejo General del Notariado.

- Castellanos Ruiz, Esperanza (2009). El reglamento Roma I sobre la ley aplicable a los contratos internacionales y su aplicación por los tribunales españoles. Granada. Ed. Comares.

- Casas Baamonde, Mº Emilia y Del Rey Guanter, Salvador (Oct 2002). Desplazamientos de trabajadores y prestaciones de servicios transaccionales. Ed. Consejo Económico y Social NICES: 311-2002. Madrid.

- Gárate Castro, Javier (Coord) y otros (2011). Desplazamientos transaccionales de trabajadores (Estudios sobre la Directiva 96/71/CE). Navarra. Ed Aranzadi.

- Calvo Caravaca, Alfonso-Luis y Carrascosa González, Javier (2007). Derecho Internacional privado, Volumen II, Ed. Comares, Octava Edición.

7. WEBGRAFIA

▪ NORMATIVA:

- Boletín oficial del Estado (1995). Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Recuperat de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730>

- Boletín Oficial del Estado (2014). Constitución Española de 1978. Recuperat de <http://www.boe.es/legislacion/constitucion.php>

- Eur Lex Europa (2008) Reglament (CE) N° 593/2008 del Parlament Europeu i del consell de 17 de juny de 2008 sobre la llei aplicable a les obligacions contractuals (Reglament Roma I). Recuperado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008R0593&from=ES>

- Boletín oficial del estado (1999) Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Recuperado de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l45-1999.html

- Boletín oficial del estado (1996) Directiva CE 96/71/CE del Parlamento Europeo y de Consejo de 16 de Diciembre de 1996. Recuperado de <http://www.boe.es/doue/1997/018/L00001-00006.pdf>

- Boletín oficial del estado (2014) Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y de Consejo de 15 de Mayo de 2014. Recuperado de <http://www.boe.es/doue/2014/159/L00011-00031.pdf>

- Boletín Oficial del Estado (2015) Directiva 2014/67/CE. Recuperat de <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2014-81097>

- Tractat Constitutiu de la Unió Europea (C 325/35) del 24.12.2002. Recuperat de http://www.boe.es/legislacion/enlaces/documentos/ue/Trat_EC_consol.pdf

- Noticias Jurídicas (2015) Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Recuperat de http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/ttce.p3t10.html

▪ SENTÈNCIES I CONVENIS COL·LECTIUS:

- CURIA (C-384/10) Sentència del tribunal de Justícia de 15 de diciembre de 2011. Jan Voogsgeerd i Navimer SA, Recuperat de <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=116682&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=626006>

- CURIA (C-29/10) Sentència del tribunal de Justícia de 15 de marzo de 2011 . Heiko Koelzsch i État du Grand-Duché de Luxembourg. Recuperat de <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=84441&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=630717>

- La Ley Digital (2008). TSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2º, Sentencia 47/2009 de 16 de Enero de 2008, Rec 4695/2006. Recuperat de <http://www.laleydigital.laley.es/>

- X Conveni Col·lectiu autonòmic de l'ensenyament privat de Catalunya sostingut total o parcialment amb fons públics. Recuperat de http://www.ugteducacio.cat/privada/X_Conveni_Catala_PDF.pdf

- Conveni col·lectiu de treball del sector de la fruita seca de la província de Tarragona. Recuperat de <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/convenis/0000022262.pdf>

- Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona. Recuperat de <http://www.ccoo.cat/industria/aspnet/convenis.aspx?conveni=223>

- Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès per als anys 2013-2017. Recuperat de <https://bop.diba.cat/scripts/ftpisa.asp?fnew?bop2013&03/062013000279.pdf>

- CURIA (2015) . Casos de Conflictos col·lectius del Tribunal de justícia C-341/05 - Laval un Partneri de 18 de Desembre del 2007, C-46/10 - Viking Gas de 14 de juliol de 2011 o C-322/13 - Grauel Rüffer de 24 de març del 2014. Recuperado de http://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/

- Cercador de Convenis Col·lectius (2015). Extret de <http://www.diba.cat/cido/>

▪ ALTRES

- Organización Internacional del trabajo (2014). R091 - Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) Recuperat de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R091

- Unión General de trabajadores (2008). Guia Básica para la negociación colectiva. Recuperat de http://www.tcmugt.es/asturias/comunicaciones/telefonica_2008/negociacion%20colectiva%202008/Guia_basica_negociacion_colectiva_17-03-08.pdf

- Generalitat de Catalunya. Departament d'empresa i ocupació (2014). Recuperat de http://empresaiocupacio.gencat.cat/ca/treb_ambits_actuacio/treb_relacions_laborals/treb_negociacio_col_lectiva/treb_negociaciocolectiva_info/treb_que_son_els_convenis_col_lectius/

- Gobierno de España. Ministerio de empleo y Seguridad Social (2014). Recuperat de http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_24_3.htm

- Solans Latre, Miguel Ángel (2004) El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos. *Informes y estudios de Relaciones Laborales*. Ministerio de trabajo y asuntos Sociales. RET. 04-2116. Recuperat de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/EjercicioLegitimacion.pdf

- Sempere Navarro, Antonio V. y Luján Alcaraz, José (2007), La Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos. *Revista del ministerio de trabajos y*

asuntos sociales Núm. 68. Recuperat de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est03.pdf

- Universidad de Murcia (2009). Teoría de la negociación colectiva. Recuperat de <http://ocw.um.es/cc.-juridicas/teoria-de-la-negociacion-colectiva/material-de-clase-1/tema2.pdf>

- Tobía García, David-Isaac (2011). Criterios para la determinación del convenio colectivo aplicable en la empresa. Extracte que forma part del llibre "*Anuario Laboral para Abogados 2011*", edición nº 1, Editorial LA LEY, Madrid, Mayo 2011. Recuperat de <http://laleydigital.laley.es/>

- Escudero Rodríguez, Ricardo y Mercader Uguina, Jesús (2014). Estructura de la negociación colectiva. Recuperado de <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/comunes/recursos/99998/293366-conclusiones.pdf>

- Calvo Caravaca, Alfonso-Luis (2015). El reglamento Roma I sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: cuestiones escogidas. Recuperado de <http://www.laleydigital.laley.es/>

- Eurostat, Comissió Europea (Sep 2014) Estadísticas sobre los salarios mínimos. Recuperat de http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics/es

- Sancho, Diana (Oct 2011). Contratación internacional: ley aplicable a las obligaciones contractuales. Universidad internacional de andalucia. Recuperat de <http://ocw.unia.es/ciencias-juridicas-y-derecho/contratacion-internacional-ley-aplicable-a-las>

- Fotinopoulou Basurko, Olga (2014). Cerrando el círculo: El caso Schlecker y la interpretación de la regla conflictual de los vínculos más estrechos en el contrato de

trabajo plurilocalizado. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/33_1454_3.pdf

-Paradela Areán, Paula (2014) Ley aplicable al contrato individual de trabajo y determinación de los vínculos más estrechos(Comentario a la STJ de 12 de septiembre de 2013). Recuperat de http://www.ciss.es/publico/deloitte/2014_85_A_035.pdf

- Maestre Casas, Pilar (Oct 2012). Cuadernos de Derecho Transnacional (Octubre 2012), Vol. 4, Nº 2. El contrato de trabajo de marinos a bordo de buques mercantes (A propósito de la STJUE de 15 diciembre 2011, Jan Voogsgeerd y Navimer SA). Recuperat de <http://hosting01.uc3m.es/Erevistas/index.php/CDT/article/viewFile/1625/702>

- Beltrán Miralles, Sofía (2000). Comentario a la Directiva comunitaria 96/71/CE sobre desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Extracto de Actualidad Laboral, Sección Doctrina, 2000, Ref. XXIII, pág. 319, tomo 2, Editorial LA LEY. Recuperat de <http://laleydigital.laley.es/>

- Juárez Pérez, Pilar (1999). El desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios: la incidencia de la Directiva 96/71/CE en los Convenios comunitarios de Derecho internacional privado. Extracto de Relaciones Laborales, Nº 7, Sección Cronica internacional y comunitaria, Quincena del 1 al 15 Abr. 1999, pág. 1260, tomo 1, Editorial LA LEY. Recuperat de <http://laleydigital.laley.es/>

- KPMG (Mayo-Junio 2014). Novedades Jurídicas y Fiscales. Boletín de actualización Nº 33. Recuperat de <http://www.kpmg.com/ES/es/ActualidadyNovedades/ArticulosyPublicaciones/Documents/know-tax-legal-n33.pdf>

- Lamet, Juanma (26 de març de 2015). El gobierno endurecerá las multas al “dumping” de empresas extranjeras. Diario Expansión. Pàg. 31. Recuperat de http://www.confcuadros.com/images/Boletines/EXP26MZMAD_-_Nacional_-_Econom%C3%ADaPol%C3%ADtica_-_pag_31.pdf

- Palao Moreno, Guillermo (2006). La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional: aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable. Revista Seqüência, no 52, p. 35-54, jul. 2006. Extret de http://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=0CFEQFjAH&url=http%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4818201.pdf&ei=tT4qVdGVI8fxUoepgtgH&usg=AFQjCNGXnx1OFPKk3V5nn7pEvvXuRBFnvg&sig2=2IoTEHqVY4Kcszp-5_7mmg&bvm=bv.90491159,d.d24