



Universidad Internacional de La Rioja
Máster Universitario en Derecho del Comercio
Internacional

Los Contratos Internacionales de Trabajo.
Comparación entre el régimen europeo y los
países de América Latina: Chile, Argentina, y
Uruguay.

Trabajo de fin de máster presentado por: Diana Patricia Sánchez García

Titulación: Máster en Derecho del Comercio Internacional

Área jurídica: Derecho Internacional Privado

Director/a: Dra. Diana Gluhaia

Ciudad:

[Fecha]

Firmado por:

Índice

LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS.....	6
RESUMEN / ABSTRACT	7
I. HACIA LA COMPRESIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL.....	10
1. El concepto de Trabajador.....	10
2. El concepto de empresario.....	11
3. El Contrato de Trabajo Internacional.....	13
4. LOS CONTRATOS INTERNACIONALES DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA	15
1. Obligaciones y prohibiciones	18
2. Los emolumentos derivados del contrato de trabajo	21
3. La competencia judicial internacional en los contratos individuales de trabajo en el régimen europeo:	25
3.1 El Convenio de Bruselas de 1968.....	26
3.2 El reglamento de Bruselas I (CE) 44/2001.....	27
3.3 Reglamento 1215 de 2012 Bruselas I BIS.....	29
4. La Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo	31
4.1 Convenio de Roma de 1980.....	31
4.2 Reglamento Roma I	32
5. LOS CONTRATOS INTERNACIONALES DE TRABAJO EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA: CHILE, ARGENTINA y URUGUAY	35
1. Obligaciones y prohibiciones	37
1.1Chile.....	37
1.2 Uruguay	37
1.3Argentina.....	37

2. Los emolumentos derivados del contrato de trabajo	38
2.1 Uruguay	38
2.2 Chile	39
2.3 Argentina.....	39
3.La competencia judicial internacional en los contratos de trabajo internacionales en:	40
3.1 Chile.....	40
3.2 Argentina y Uruguay	41
4. La Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo	41
4.1 Chile	42
4.2 Argentina.....	42
4.3 Uruguay	43
CONCLUSIONES.....	44
BIBLIOGRAFÍA	45
FUENTES NORMATIVAS INTERNACIONALES.....	48
FUENTES NORMATIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA	48
FUENTES NORMATIVAS NACIONALES	50
FUENTES JURISPRUDENCIALES.....	51
ANEXOS	52

Índice de tablas

Ver: Tabla 1. Datos Banco Mundial	16
Tabla 2: Datos Jornada Laboral Banco Mundial	19
Tabla 3: datos Vacaciones Banco Mundial	23
Tabla No. 4. Regulación de la Licencia de Maternidad y Paternidad en la Unión Europea (2019)	24
Tabla No.5. Índice de Desarrollo Humano por indicadores según países (2018)	59

Índice de Gráficas

Gráfica 1. Período de Vacaciones Anuales	22
Gráfica 2 Período de Descanso por Maternidad y Paternidad en la UE.....	24

LISTADO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS UTILIZADAS

Bruselas I (CE)	Reglamento 44/2001
Bruselas I-bis	Reglamento 1215/2012
CV.L.II	Convenio de Lugano II
IDH	Índice de Desarrollo Humano
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RRI	Reglamento Roma I
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo, Salud y Seguridad en el Trabajo
STJCE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TIC's	Tecnologías de Información y Comunicación
TJCE	Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea
TRLET	Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

RESUMEN / ABSTRACT

En el presente trabajo se estudian las regulaciones del contrato internacional de trabajo en la Unión Europea y en tres países de América Latina: Chile, Argentina y Uruguay. Se busca establecer si existe un sistema jurídico común que regule las relaciones de trabajo en el ámbito internacional. El análisis se aborda metodológicamente comparando la normatividad que regula esta modalidad contractual aplicable en estos Estados.

De la investigación se concluye que, aunque no existe armonía normativa entre los Estados miembros de la UE, se han fijado directivas que facilitan a los tribunales determinar la competencia y la ley aplicable para la resolución de los conflictos que se deriven de este contrato. Así también, se aprecia que, Chile, Argentina y Uruguay, no cuentan con un instrumento jurídico que regule este contrato, por lo que faltan normas especiales de protección, y el modelo europeo podría llegar a constituir una pauta a seguir.

Palabras Clave: Contrato Individual de Trabajo Internacional, Unión Europea, Chile, Argentina y Uruguay, Jurisdicción y Ley aplicable.

In this paper we study the regulations of the international employment contract in the European Union and in three Latin American countries: Chile, Argentina and Uruguay. It seeks to establish whether there is a common legal system that regulates international labor relations. The analysis is approached methodologically by comparing the regulations that regulate this contractual modality applicable in these States.

The investigation concludes that, although there is no normative harmony between the EU Member States, directives have been set that facilitate the courts to determine the jurisdiction and the applicable law for the resolution of conflicts arising from this contract. Likewise, it is appreciated that, Chile, Argentina and Uruguay do not have a legal instrument that regulates this contract, so that special protection rules are lacking, and the European model could become a guideline to follow.

Key Words: Individual International Labor Contract, European Union, Chile, Argentina and Uruguay, Jurisdiction and applicable Law.

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo corresponde a un instrumento jurídico que regula las relaciones de trabajo que se suscitan entre una persona física y otra que puede ser física o jurídica, en la que la primera se obliga a la prestación personal de un servicio bajo la subordinación de su empleador, a cambio de una remuneración. Este tipo de vínculo jurídico ha tenido un variado desarrollo en la esfera internacional, donde cada Estado regula sus normas de trabajo internas respondiendo a los principios regulados generalmente por una norma primaria de carácter supremo, pero sujetándose además a la normatividad internacional, postulados y directrices de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o los distintos acuerdos y convenios internacionales suscritos a raíz de la integración económica.

Todo lo anterior supone la posibilidad de que un trabajador no solo preste sus servicios en su lugar de origen o donde se encuentre domiciliado, sino también su traslado a otro Estado por requerir de su labor, este elemento de traslado o de fijación de un lugar de ejecución del contrato distinto al del domicilio del trabajador supone el elemento que hoy nos lleva a analizar las distintas regulaciones que subsisten en las relaciones de carácter laboral en el escenario internacional.

El objetivo de este trabajo se circunscribe a estudiar el contrato individual de trabajo internacional, el desarrollo legislativo que abarca la competencia judicial para la resolver los conflictos y la ley aplicable, lo que permitirá establecer si a la fecha se cuenta con una regulación armonizada de las relaciones de trabajo que existen entre la Unión Europea (UE) y los países de América Latina: Chile, Argentina y Uruguay, reconocidos por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) con el IDH más alto en el Human Development Report (PNUD, 2018), o si por el contrario hacen falta normas especiales de protección que regulen este contrato.

La temática se estudia analíticamente con la aplicación de un método de investigación comparativo de las regulaciones del contrato internacional de trabajo en la Unión Europea y los países de América Latina: Chile, Argentina y Uruguay. La revisión de la

materia comprende el análisis del desarrollo de la relación laboral internacional circunscrita a las preceptivas legales que reconocen derechos e imponen obligaciones a las partes, así como del sistema normativo que resuelve la determinación de la competencia de los órganos jurisdiccionales y la ley aplicable ante un conflicto de esta naturaleza.

El marco legal de investigación corresponde a: Convenios y Tratados Internacionales, Reglamentos, Directivas, Leyes, Decretos y Códigos de los países indagados, lo que permite vislumbrar el estado del arte de estas disposiciones normativas y su correspondencia con el IDH reconocido y relacionado directamente con el nivel de progreso de estos Estados en las dimensiones básicas del desarrollo humano, tales como, el disfrute de una vida larga y saludable, acceso a la educación y nivel de vida digna, factores que inciden directamente en las políticas laborales, que afectan la regulación de la relación laboral y por ende las condiciones que se plasman en el contrato internacional de trabajo.

En el primer capítulo se analizan los conceptos de trabajador, empresario/empleador y contrato de trabajo internacional a la luz de las normativas que lo regulan en la UE y los países de América Latina: Chile, Argentina y Uruguay.

En el segundo y tercer capítulo se expone una perspectiva comparada de la regulación de los contratos internacionales, considerando las obligaciones y prohibiciones que surgen de estos, los emolumentos reconocidos, los foros para dictaminar la competencia judicial internacional y la determinación de la ley aplicable en la Unión Europea y los países de América Latina: Chile, Argentina y Uruguay, destacando las normas protectoras aplicables y su ausencia en escenarios puntuales.

I. HACIA LA COMPRESIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL

1. El concepto de Trabajador

Ni el Convenio de Bruselas de 1968 (actual Reglamento 1215/2012), ni el Convenio de Roma (actual Reglamento Roma I) ofrecen una definición del concepto de trabajador, lo que implica inconvenientes debido a la pluralidad de conceptos nacionales y variedad de fuentes normativas. El TJUE ha elaborado un concepto autónomo de trabajador que se desprende del ámbito material “civil y mercantil”.

Cabe señalar que el TJUE preciso que: “(...) el concepto de trabajador, en el sentido del artículo 39 CE (actual artículo 45 TFUE), tiene un alcance comunitario y no debe interpretarse de forma restrictiva. Debe considerarse “trabajador” cualquier persona que ejerza unas actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio” (STJCE de 23 de marzo de 2004, Collins, C 138/02, Rec. p. I 2703, ap. 26), (STJCE de 7 de septiembre de 2004, Trojani, C 456/02, Rec. p. I 7573, apartado 15), (STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C- 47/14 Ferho, aps. 45-49, ECLI:EU:C:2015:574).

Siguiendo el lineamiento jurisprudencial la condición de trabajador se adquiere cuando una persona coloca su fuerza de trabajo al servicio de otra durante un periodo de tiempo, bajo su dirección a cambio de una retribución, de tal manera que, sólo puede reconocerse la calidad de trabajador en caso de que el órgano jurisdiccional de remisión, competente para apreciar los supuestos fácticos compruebe la presencia de los elementos constitutivos de la relación laboral por cuenta ajena, esto es, la subordinación y el pago de la remuneración.

En el caso de Chile, Argentina y Uruguay la situación no es distinta puesto que no existe un marco legal internacional que desarrolle el concepto de trabajador, que es abordado por el sistema jurídico interno de cada Estado y la doctrina, por cuanto la normativa internacional que regula el Derecho Internacional Privado, esto es, el Tratado de Montevideo de 1889 y 1940, aplicable en la esfera civil y comercial, no precisa su aplicación en los contratos de trabajo, tal y como se desprende del artículo 1°, (FELDSTEIN, S.L., 2016).

A la inexistencia legal de este concepto se suma la indeterminación de lo que debe entenderse como subordinación, puesto que en la actualidad el papel de las nuevas

tecnologías ha dado lugar a modalidades especiales de trabajo, tales como, el ciber empleo o el teletrabajo (MORENO, G.P., 2006). Esta actividad se caracteriza por la ausencia física del trabajador en la sede de la empresa que le ha contratado y el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación -TIC's-, donde aparentemente no existe la supervisión del empleador al trabajador, aparente, porque en el trabajo *on line* la conexión tecnológica del empleador con el servidor central hace posible vigilar y supervisar el trabajo realizado por su empleado, por lo que no desaparece la subordinación.

Esta apariencia de autonomía ha dado lugar a un grupo de trabajadores denominados falsos autónomos, este término es utilizado para referirse a trabajadores en los que parece primar la autonomía laboral pese a que en realidad están sometidos a una continuada dependencia y subordinación (ALONSO, 1999).

Todo esto, genera confusión sobre todo en lo que atañe a si son o no sujetos beneficiarios de la aplicación de las normas de protección previstas en el Reglamento (UE) n.º 1215/2012 y el Reglamento Roma I, siguiendo el criterio del TJUE es preciso valorar cada caso en particular para determinar si existe o no una relación subordinada y si la labor abarca el marco de organización de la empresa para la que laboran.

2. El concepto de empresario

En lo que respecta a lo que significa ser empresario, tampoco existe una referencia legal, a la que se pueda acudir y para el caso el TJUE no ha fijado ningún criterio a seguir, por lo que constituye un concepto autónomo que se rige por el Derecho Internacional Privado Europeo.

En el caso de España, el término empresario o empleador, está previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., en el artículo 1º, definiéndole como la persona física o jurídica que recibe la prestación del servicio de su trabajadores ejerciendo su facultad de dirección a cambio del pago de una remuneración. De esta manera, es el empresario quien tiene atribuidos los poderes de dirección, decisión y gestión sobre los medios de producción materiales y humanos que integran una empresa, (TS de 17 de julio de 1993, asunto Telefónica de España S.A, Rec. 1712/1992).

MARTIN, V. A., & RODRÍGUEZ – SAÑUGO, G. F, (2018) le describen conforme a lo previsto por el artículo 1.2 del Estatuto de Trabajo de España, el cual refiere la posibilidad de que el empresario sea persona física o jurídica y que los actos jurídicos en los que la persona jurídica interviene como parte (formalización del contrato, comunicación de un despido, entre otros muchos) son realizados por las personas físicas que encarnan sus órganos de representación y dirección, pero no son éstas el empleador, sino que lo es la persona jurídica y que también se ha negado tal cualidad al mero apoderado de una sociedad con facultades para actuar en su nombre (TS 15 de enero de 2001). En la práctica actual de las relaciones laborales es muy frecuente que el empleador o empresario sea una persona jurídica que puede adoptar o revestirse de formas variadas: sociedad anónima o de responsabilidad limitada, en los casos más usuales, pero también sociedades colectivas o comanditarias, asociaciones, corporaciones, fundaciones, instituciones, etc. La forma jurídica determina la aplicación de un régimen legal diferenciado en lo que concierne a la constitución de la persona jurídica, a la composición y competencias de sus órganos de decisión o a la adopción de sus acuerdos.

Por su parte, Chile, Argentina y Uruguay carecen de un instrumento jurídico que determine el concepto de empresario, de tal manera que, su conceptualización se aborda de manera interna. El Código de Trabajo de Chile en su artículo 3°, prevé que ha de entenderse por empleador, la persona natural o jurídica que usa los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en razón de un contrato de trabajo.

A su vez, la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, establece en su Artículo 5° que, ha de entenderse como empresa la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, dispuestos bajo una dirección para el alcance de fines económicos o benéficos. Por lo que el empresario será aquel quien dirija la empresa por sí, o por intermedia persona, con quien los trabajadores se relacionan jerárquicamente, sin importar la participación que asuma en la gestión y dirección de la empresa.

Finalmente, en Uruguay no existe una norma que regule el contrato de trabajo en forma orgánica y que por ende conceptualice lo que es el empresario.

3. El Contrato de Trabajo Internacional

Con la noción de contrato de trabajo internacional ocurre lo mismo que con el concepto de trabajador, puesto que no existe una definición unitaria de lo que debe entenderse por contrato de trabajo internacional. Pese a ello, desde la vía doctrinal y jurisprudencial se ha llegado a un consenso.

La doctrina señala que existe una relación laboral internacional cuando la prestación de servicios por cuenta ajena se realiza en el extranjero - temporal o definitivamente, o el trabajador o la empresa posee su domicilio habitual en diferentes Estados, o bien el contrato de trabajo se ha celebrado en el extranjero (SERRANO, 2011). La vinculación a través de un contrato de trabajo en el que intervenga el elemento de extranjería conlleva a que el trabajador deba desplazarse de su lugar de origen a otro Estado, en muchas circunstancias su domicilio no coincide con el de su empleador lo que le genera incertidumbre para establecer los órganos jurisdiccionales competentes, y la ley aplicable para resolver el conflicto.

El Tribunal de Justicia de la UE ha elaborado un concepto amplio que abarca otras nociones creadas en los Estados miembros, lo que busca fortalecer la protección jurídica de los litigantes, de tal manera que, el demandante pueda con mayor facilidad determinar el órgano competente para definir la *litis* y al demandado prever ante qué tribunal de justicia puede ser llamado. Es así que el TJUE identifica el contrato individual de trabajo, con toda relación jurídica que introduce al trabajador en una organización ajena a favor de la que presta sus servicios, en el lugar que ésta determina; lugar que, por su parte, conlleva la aplicación de disposiciones de Derecho obligatorio y de concretos convenios colectivos, así se elucido en su momento en sentencias STJCE de 15 de enero de 1987, asunto Shenavai C-266/8, y STJCE de 15 de febrero de 1989, asunto Soc. Six Constructions C-32/88.

Para el alto Tribunal, la subordinación, la ajenidad y la remuneración son las características más relevantes de un contrato internacional individual de trabajo. Con respecto al primero de estos, su doctrina señala que la relación laboral requiere la existencia de un nexo de dependencia personal u organizativa, que se advierte en el análisis del caso en concreto (STJUE de 11 de noviembre de 2010, Asuntos Danosa contra LKB Līzings SIA), (STJUE de 10 septiembre de 2015, Asunto Holterman Ferho, C-47/14).

Por otra parte, resulta que al tratarse el tema de la libre circulación (STJCE del 3 de julio de 1986, Asunto, Lawrie Blum, Allonby, 66/85) y de armonización en materia de política social (STJUE del 20 de noviembre de 2018, Asunto Sindicatul Familia Constata, C-147/17), el Tribunal recordó que el sometimiento a la dirección de otra persona no se impone sólo a las prestaciones que debe desarrollar, sino sobre todo a la forma en que debe hacerlo y cuyas instrucciones y normas internas debe respetar (AZAÑA, Y.S., 2019).

Abordada esta temática es menester precisar que cuando el único componente de extranjería es la nacionalidad del empleado y el domicilio de las partes, el lugar de ejecución de la labor y la suscripción del contrato se ubiquen en un mismo Estado no existirá contrato de trabajo internacional (Reglamento n°. 1215/2012 Bruselas I Bis, artículo 4° y Convenio de Bruselas de 1968, artículo 2°). La naturaleza de la internacionalidad se determinará al momento en que surja la litis entre las partes (STSJ Castilla-La Mancha 18 julio 2005, asunto 2005\2583).

Ahora, el panorama Latinoamericano no arroja mayor claridad que el europeo, dado que no se cuenta con una normatividad de alcance internacional que conceptualice lo que ha de asimilarse por contrato de trabajo internacional. El derecho uruguayo lo menciona de manera extraordinaria y no existe una reglamentación de éste, empero, a través de la ratificación de convenios internacionales, se han creado reglamentaciones de algunas formas especiales, lo que provoca un escenario en el que las partes se relacionan con absoluta libertad al establecer su contacto inicial (ARIGÓN, M.G., 2003).

Argentina, por su parte, preciso de la Ley de Contrato de Trabajo, para indicar que se estará ante un contrato de trabajo, sin importar su formalidad o la denominación que se le otorgue, cuando una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra, bajo su dependencia, durante un período de tiempo, a cambio del pago de una remuneración. Sus estipulaciones, en cuanto a su forma y las condiciones de la prestación, están sujetas a las normas de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres” (Ley de Contrato de Trabajo, Artículo 21).

Finalmente, el legislador de Chile determinó en el artículo 7° del Código de Trabajo, que el contrato individual de trabajo es “una convención por la cual el empleador y el

trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

Del panorama actual se deduce que, si existen normas que delimiten las condiciones en que debe desarrollarse la relación laboral internacional, pero queda al arbitrio discrecional del Juez definir si se cumplen con los criterios necesarios para ser catalogados como trabajador y empleador/empresario, es así como, no hay manera de ofrecer garantías mínimas de protección al trabajador, pues el análisis se efectuará en cada caso de manera particular.

4. LOS CONTRATOS INTERNACIONALES DE TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea constituye un sistema de integración económica, en la que los Estados Miembros soberanos e independientes comparten su soberanía a favor de un organismo supranacional, que toma las decisiones necesarias para conseguir una armonización en sus políticas económicas, comerciales y de la circulación de los factores de producción. A partir de esas relaciones comerciales tiene lugar la movilización del factor humano, es decir, que tenemos a trabajadores desplazándose a laborar a filiales, subsidiarias, sucursales, agencias o las nuevas empresas que su empleador puede crear con otro colaborador a través de un contrato de alianza estratégica o comercial.

La OIT ha propugnado por que los Estados miembros aún si no han ratificado los convenios, respeten, promuevan y apliquen los principios de libertad de asociación, libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil, la no discriminación y el respeto por el empleo y la ocupación, con esa finalidad realizó la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT, 1998).

Por su parte, el artículo 3, apartado 2, del Tratado de la Unión Europea –(TUE)- así como los artículos 20, 45 y 48 del Tratado de Funcionamiento -TFUE- desarrollan la libre circulación de personas, servicios y capitales, garantizando este último conforme a la preceptiva el libre tránsito de trabajadores en la Unión, lo que elimina la discriminación debido a la nacionalidad, de tal manera que, los trabajadores no pueden verse afectados en las

condiciones laborales más allá de aquellas limitaciones que responder a la preservación del orden público, la seguridad y la salud pública. De esta manera, las personas naturales podrán responder a las ofertas de trabajo que se les presenten, circular con libertad por los territorios de los Estados miembros de la Unión y residir en alguno de estos Estados con la finalidad de ejecutar un trabajo de acuerdo con las disposiciones legales aplicables a los trabajadores nacionales (TFUE, 2009).

La realidad social de la libre circulación de trabajadores está sustentada en un marco jurídico articulado y sólido creado como respuesta a la realidad fáctica que se suscita en la comunidad europea pues no existe un precedente al mismo nivel con el que pueda ser comparado. La Unión Europea ha elaborado un sistema jurídico consistente cuyo origen se remonta al Reglamento nº 15, del 16 de agosto de 1961 y la Directiva, 64/221/CEE, de 25 de febrero de 1964, normas originarias que establecieron las directrices mínimas en materia de no discriminación por razón de nacionalidad (MUÑOZ, 2015).

Es preciso señalar que, no existe armonía legislativa en la regulación del contrato internacional de trabajo, lo que sí hay es una diversidad en las regulaciones internas en lo que corresponde a sus modalidades, que los cataloga como, temporales, a término indefinido, por obra, a tiempo completo o parcial. Del análisis de estas disposiciones se puede advertir que preceptúan diferentes términos de duración del periodo de prueba, contratos a plazo fijo que en ocasiones están prohibidos para tareas permanentes, así como, el tiempo de duración de un contrato a plazo fijo y su renovación (The World bank, 2019) Ver: Tabla 1. Datos Banco Mundial

Lo mismo ocurre con la forma en que se distribuye la jornada de trabajo, la flexibilidad en el ingreso y egreso al mercado laboral, entre otros aspectos, es esta pluralidad normativa de la Unión Europea y su simultaneidad con diferentes ordenamientos jurídicos nacionales lo que dificulta obtener una política común, convirtiéndose en un verdadero reto jurídico, económico y político.

Haciendo frente a esta situación, la Comisión Europea ha implementado estrategias y directivas que buscan unificar las condiciones mínimas que deben darse en el contexto laboral y que los empresarios deben cumplir, una de ellas es la Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) (2014-2020), creada por la Comisión Europea en procura de adelantar medidas que garanticen un ambiente de trabajo en el que la salud física y mental de los trabajadores

sea tratada como derecho fundamental, surge además con la finalidad de optimizar la aplicación de la legislación vigente, elevar la prevención de riesgos en el trabajo y la previsión del envejecimiento de la población con capacidad laboral.

Esta estrategia advierte que la seguridad en el trabajo se debe a la protección de la salud del trabajador, lo que finalmente termina incidiendo en la productividad y sostenibilidad de toda empresa. Los documentos que integran esta estrategia cubren tres áreas principales: la igualdad de oportunidades y acceso al mercado laboral, justas condiciones de trabajo y la protección social e inclusión (Comisión Europea, 2014).

En aras de continuar con esta política proteccionista, la Comisión Europea adoptó las condiciones de trabajo más seguras y saludables para todos los trabajadores que identifican tres acciones claves en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, tales como, fortalecer la lucha contra los cánceres ocupacionales, a través de propuestas legislativas, acompañadas de una mayor orientación y sensibilización; ayudar a las empresas y en particular a las microempresas y las pymes a cumplir con la normatividad del SST y cooperar con los Estados miembros y los interlocutores sociales para eliminar o actualizar las normas obsoletas y reenfocar los esfuerzos para garantizar una mayor protección, cumplimiento y aplicación de las mismas.

El Dr. LOTHAR LISSNER, K.H.I.G (2014), se ha referido a la causa de los cánceres ocupacionales, originados por la exposición de los empleados a los carcinógenos y otras condiciones del puesto de trabajo con efectos carcinogénicos (como el trabajo por turnos, o los turnos de noche). Destaca que siendo problema de salud son pocas las investigaciones realizadas sobre los riesgos, los factores físicos, farmacológicos y biológicos, siendo necesario estudiarlos.

La medida coloca a disposición de las empresas una herramienta web (OiRA), Software creado para la evaluación Interactiva de Riesgos en Línea que proporciona criterios para la evaluación de riesgos, fortalece la coordinación con organizaciones como la OIT, la OMS y la OCDE para disminuir los accidentes laborales y enfermedades profesionales (European Commision, 2017).

Otros criterios comunes que regulan las relaciones laborales responden a obligaciones y prohibiciones a las partes que a continuación se reseñan.

1. Obligaciones y prohibiciones

Fijar los límites de la relación es una tarea que en principio la norma asume, delimitando así las obligaciones de hacer o no hacer, esta última, es igual a lo que se conoce como prohibiciones, y su acuerdo fija para las partes el contexto de la relación laboral que además tiene el carácter internacional. El TFUE (2010), en su artículo 153, dispone que la Unión Europea acompañará y perfeccionará la acción de los Estados en las condiciones mínimas de trabajo y empleo, la protección de la seguridad social, la información y su consulta por parte de los trabajadores. De esta manera, todo Estado es libre de otorgar mayores prerrogativas, en procura de garantizar estas condiciones mínimas, en el año 2016, se creó el Centro Europeo de Conocimientos Especializados en Legislación Laboral, Empleo y Políticas del Mercado Laboral que procura garantizar la correcta aplicación de la legislación de la UE y efectuar un seguimiento a las reformas laborales realizadas (UE, 2016).

Con la Directiva 1152 de 2019, se establecieron los lineamientos para el desarrollo de condiciones laborales transparentes y previsibles, lo que determina que las condiciones de empleo deben ser comunicadas por escrito al trabajador desde el primer día de trabajo, en algunos Estados los empleadores disponen de una semana y hasta un mes a partir del primer día de trabajo para informarle a sus trabajadores. Esta comunicación debe contar con los siguientes datos o una referencia legal sobre: las partes del contrato de trabajo, lugar de trabajo o los distintos espacios donde se ejecutará la labor, el domicilio del empleador, la descripción del trabajo, fecha de inicio, duración, días de permiso anual que se pueden conceder y los que han de ser retribuidos, condiciones del preaviso si alguna de las partes decide rescindir el contrato, salario base, frecuencia de pago y cualquier componente de la remuneración, jornada de trabajo, normas o convenios colectivos aplicables.

La misma normativa, determina que el empleador también está obligado a informar por escrito cualquier cambio de las condiciones de empleo, y si llegado el caso fuese necesario el traslado del trabajador a otro país, deberá comunicar anticipadamente la duración, la moneda utilizada para el pago de su remuneración, las indemnizaciones a las que puede optar mientras esté en el extranjero y las condiciones relativas a su regreso. Si el empleador cuenta con un número igual o superior a (50) trabajadores o al menos (20) si es una sucursal, tiene la

obligación legal de informar a los empleados y sus representantes si los tuviere, los cambios recientes y probables de las actividades y la situación económica de la empresa, la situación actual del empleo y su evolución probable, los posibles cambios importantes en la empresa o en la relación contractual, así también, los representantes de los trabajadores no están autorizados a divulgar al personal o a terceros la información confidencial compartida por la empresa.

Además, instruye que el periodo de prueba en la relación laboral debe ser fijado en un máximo de (6) meses para los técnicos titulados y de (2) meses para los demás trabajadores.

Aunado a esta regulación, la Directiva, 88/2003/CE en sus artículos 3 al 8 fija la jornada de trabajo en un máximo de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extras sobre un periodo de referencia que equivale a cuatro meses. Los descansos deben ser de once horas consecutivas como mínimo, así cada siete días se debe tener un descanso de por lo menos veinticuatro horas ininterrumpido, siendo el periodo de referencia dos semanas. Quienes laboren en jornada nocturna no deberán laborar más de ocho horas y tienen derecho a un reconocimiento médico de carácter gratuito que debe efectuarse antes y después de finalizada la jornada (*The World bank, 2019*) Ver: **Tabla 2: Datos Jornada Laboral Banco Mundial**

Si el empresario vincula trabajadores menores de edad debe comunicar a los jóvenes trabajadores de aquellos riesgos que resulten posibles en su puesto de trabajo y ofrecerles un examen gratuito y adecuado de su salud antes de iniciar labores, si trabajan más de 4,5 horas al día, debe garantizarles un descanso mínimo de 30 minutos.

La jornada máxima de estos trabajadores, es la siguiente: en caso de formación en alternancia o prácticas en empresa, 8 horas diarias y 40 horas a la semana, en caso de trabajos ejercidos mientras dure el período escolar fuera de horas de clases, 2 horas por día de enseñanza y 12 horas semanales -si la legislación nacional lo permite-, si su centro educativo cierra al menos una semana, 7 horas al día y 35 horas a la semana; los niños de 15 años de edad o más pueden trabajar un máximo de ocho horas, en trabajos ligeros realizados por menores que no se encuentran en etapa de escolaridad obligatoria a tiempo completo según lo prevea la legislación nacional, 7 horas diarias y 35 horas a la semana. Entre las 8 de la noche y las 6 de la mañana no pueden trabajar los menores de 15 años y por cada período de 24

horas se debe garantizar un descanso diario de 14 horas consecutivas, por cada período de trabajo de 7 días, corresponderá como mínimo 2 días de descanso, de ser posible consecutivos.

Ahora, si se emplea a adolescentes de entre 15 y 18 años de edad que no estén obligados a escolarizarse a tiempo completo según la normatividad nacional, estos pueden trabajar un máximo de 8 horas al día y 40 horas a la semana, pero no podrán laborar pasadas las 10 de la noche sino hasta que inicie la jornada diurna, es decir, después de las 6:00 am, así tampoco podrán laborar entre las 11:00 pm y las 7:00 am, existen algunas legislaciones con excepciones relacionadas con la naturaleza del trabajo -sectores de navegación o pesca, fuerzas armadas o policía, hospitales y establecimientos similares, actividades culturales, artísticas, deportivas o publicitarias-, todas estas condiciones generales están establecidas en la Directiva en comento (DIRECTIVA, 94/33/CE).

Enunciadas las anteriores obligaciones, resulta oportuno referenciar en balance algunas prohibiciones comunes, pudiendo destacarse las siguientes:

a) No se puede despedir a un trabajador que se niegue a pasar de tiempo completo a tiempo parcial, o viceversa.

b) No deben establecerse condiciones de trabajo desiguales a los trabajadores vinculados mediante empresas de servicios temporales.

c) Los despidos colectivos no pueden surtir efecto si no han transcurrido al menos 30 días calendario desde el envío de la notificación por escrito a la autoridad competente - periodo utilizado para procurar solucionar los problemas que se susciten por despidos-, este plazo puede reducirse o ampliarse a 60 días en determinados casos.

d) Asumir el control total o en parte de una empresa no otorga derecho a despedir a los trabajadores, de tal manera que las prerrogativas y obligaciones que surjan de los contratos de empleo vigentes a fecha de la absorción se transfieren al nuevo empleador.

e) El periodo para respetar los convenios vigentes puede reducirse en algunos países de la UE, pero no puede ser inferior a un año.

f) No se puede emplear a jóvenes menores de 15 años, en aquellos Estados donde la escolaridad es obligatoria más allá de los 15 años, la edad mínima puede ser más alta - pueden contratarse a solo para actividades culturales, artísticas, deportivas o publicitarias, siempre

que la autoridad competente haya dado su autorización previa- es posible vincular a adolescentes entre los 14 y 15 años en régimen de formación o prácticas en empresas (Unión Europea, 2019).

Finalmente, todo empleador debe pagar el salario, vacaciones, seguridad social y demás derechos y prestaciones ligados al empleo conforme a las disposiciones legales nacionales, regionales y administrativas.

2. Los emolumentos derivados del contrato de trabajo

Las normativas comunitarias de la UE han permitido alcanzar algunas condiciones laborales comunes en los Estados miembros, los costes laborales se encuentran asociados directamente a la producción de los trabajadores agregada a la de la empresa para la que labora. El TJCE en sentencia del 12 de febrero de 1974, asunto 152/73, SOTGIU, se refirió a ciertos complementos salariales, señalando que no podían constituir un elemento de diferenciación entre los trabajadores en función de su nacionalidad, el Tribunal rememoró:

“Considerando que tanto las normas sobre igualdad del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (CEE) como la del artículo 7 del Reglamento n° 1612/68, no sólo prohíben las discriminaciones manifiestas basadas en la nacionalidad, sino también cualquier forma de discriminación encubierta que, aplicando otros criterios de diferenciación, conduzca de hecho al mismo resultado; que tal interpretación, necesaria para garantizar la eficacia de uno de los principios fundamentales de la Comunidad, se halla expresamente reconocida en el quinto considerando de la exposición de motivos del Reglamento n° 1612/68, que exige que la igualdad de trato de los trabajadores quede garantizada «de hecho y de Derecho»”.

La UE dictó la Directiva 96/71 CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores realizado en el marco de la prestación de servicios, al percatarse de que podrían acontecer prácticas desleales como las del *dumping social* en los eventos en que temporalmente se desplazan los trabajadores, para evitar así que no se establecieran jornadas más altas y salarios más bajos a los trabajadores extranjeros.

Actualmente, de los 28 países miembros de la Unión, 22 Estados tienen fijado un salario mínimo, Italia, Dinamarca, Chipre, Austria, Finlandia y Suecia no cuentan con uno. El salario mínimo interprofesional de los Estados de la UE puede clasificarse en altos, intermedios y bajos, como a continuación se aprecia:

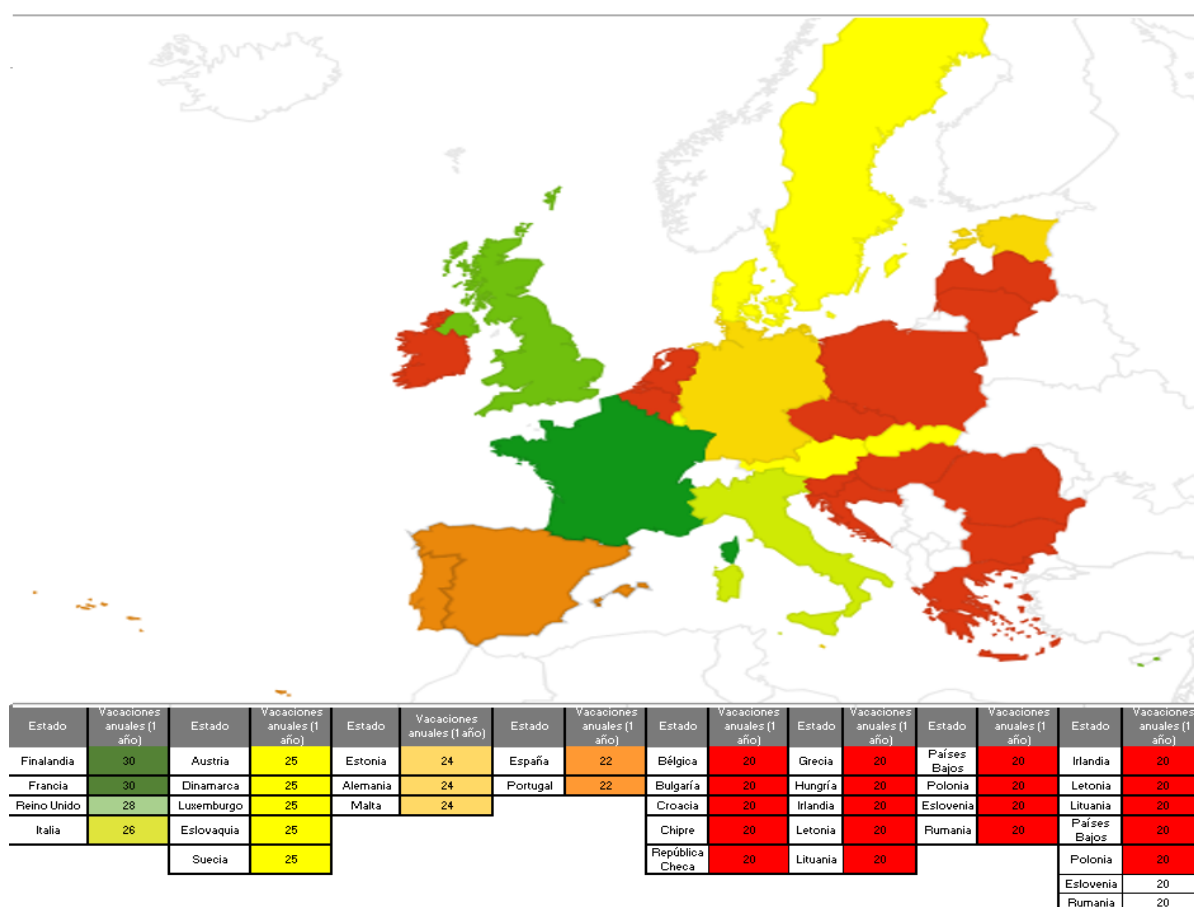
Salario Mínimo en la Unión Europea (2019)					
Estado SMP Elevado	SMP (€)	Estado SMP Intermedio	SMP (€)	Estado SMP Bajo	SMP (€)
Luxemburgo	(2.071,1)	Eslovenia	(886.63)	Hungría	(464.20)
Irlanda	(1.656,20)	Malta	(757.64)		
Países Bajos	(1.615,80)	Portugal	(700)	Rumanía	(446.02)
Bélgica	(1.593,81)	Grecia	(683.76)		
Alemania	(1.557)	Lituania	(555)	Letonia	(430)
Francia	(1.521,22)	Estonia	(540)		
Reino Unido	(1.453,28)	Polonia	(523)	Bulgaria	(286.33)
España*	(1.050)	Eslovaquia	(520)		
		República Checa	(518.97)		
		Croacia	(505.90)		

Fuente: Elaboración propia basada en los salarios establecidos por cada uno de los Gobiernos de los Estados relacionados.* El Real Decreto 1462/2018, fija el salario mínimo interprofesional en 900€ al mes, pero se realizan 14 pagos al año, por lo que si se divide en el promedio anual (12 pagos anuales) es igual a 1.050 € al mes.

La comentada retribución gratifica al trabajador por la prestación efectiva de su servicio profesional, sin embargo, la legislación de los países miembros permite el reconocimiento y pago de complementos salariales, esto es, cuantías económicas que un profesional que trabaja por cuenta ajena percibe y que, al sumarlo a la base, constituyen la retribución salarial completa que se determina en base a las circunstancias de cada caso concreto, como acontece en España donde los trabajadores tienen derecho a complementos salariales por motivos de antigüedad, por cantidad o calidad del trabajo, riesgos especiales, trabajo nocturno o festivo, entre otros, por lo general pactados en convenios colectivos.

En lo que respecta al periodo de descanso remunerado a que tienen derecho los trabajadores, esto es, las vacaciones, la DIRECTIVA, 88/2003/CE, establece en su artículo 7, que las vacaciones anuales en los Estados miembros de la Unión Europea corresponden como mínimo a cuatro semanas de descanso pagadas al año. Los miembros de la Unión atienden esta directriz, sin embargo, de manera autónoma fijan el lapso de descanso atendiendo en ocasiones a criterios de antigüedad. De acuerdo con el Banco Mundial (2019), los Estados miembros de la Unión conceden por (1) año de servicio el periodo de vacaciones en los siguientes términos:

Gráfica 1. Período de Vacaciones Anuales



Fuente: Creación propia, basado en la información del Banco Mundial (2019). Ver al detalle el reconocimiento de acuerdo con la antigüedad en la **Tabla 3: datos Vacaciones Banco Mundial**

Como bien puede advertirse hay Estados que han adoptado las medidas indicadas por la Directiva para garantizar el periodo mínimo de vacaciones, otros aún están por debajo de lo indicado, y algunos aplican criterios de reconocimiento en función a la antigüedad del trabajador en el puesto (The World bank, 2019). Resulta importante aclarar que el tiempo mínimo de vacaciones al año que deben ser concedidas no podrán ser reemplazadas por una compensación económica, salvo que la relación laboral finalice, puesto que estas tienen por finalidad que el trabajador restablezca su fuerza de trabajo.

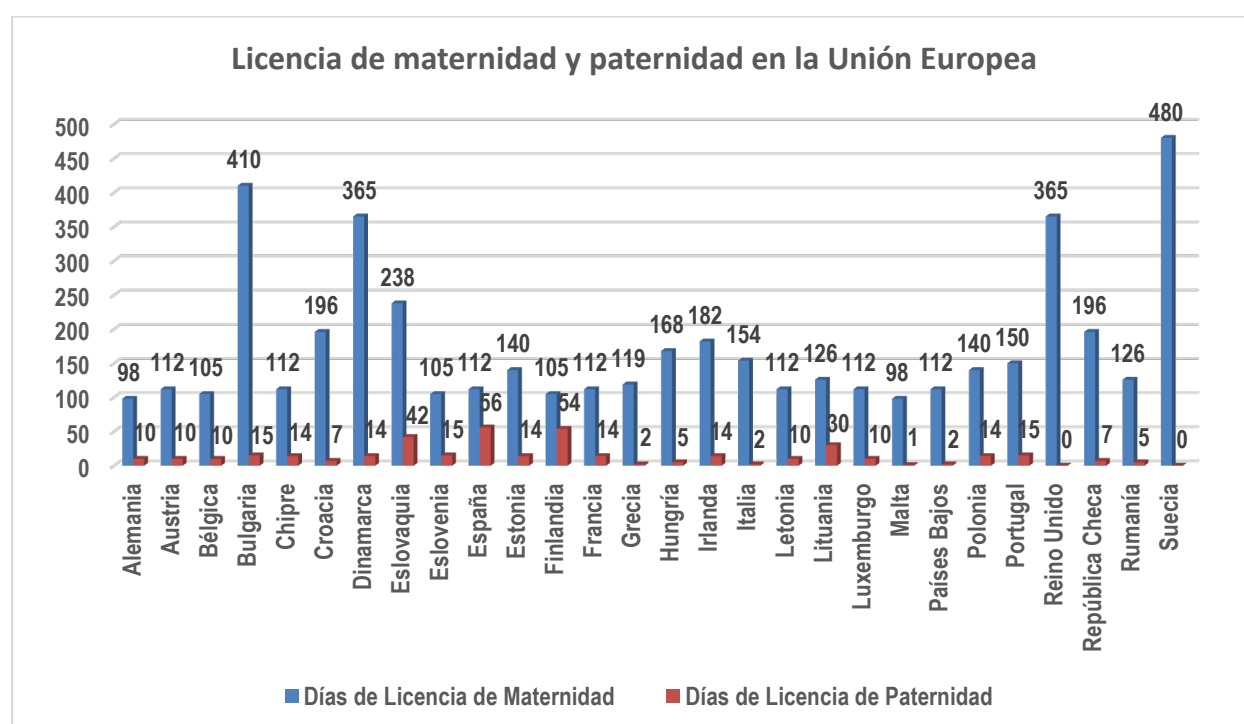
De otra parte, otra medida legal proteccionista al trabajador concedida en la Unión Europea son las licencias remuneradas por maternidad y paternidad, en algunos casos conocidas como prestaciones familiares al ser compartidas por ambos progenitores o adoptantes. La reglamentación de estos permisos y el pago de la prestación dista en cada

Estado, tanto así que existe una brecha significativa entre unos y otros, en lo que respecta a su duración, la titularidad del derecho y su remuneración (MORÁN, C.C.G.& M.P., 2007).

Recientemente, la UE implementó la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que debe ser adoptada antes del 2 de agosto del año 2022. Antes de su entrada en vigor la Directiva (UE) 92/85 ya había establecido que el periodo mínimo de descanso por maternidad es de catorce semanas, término que es superado en algunos Estados, sin embargo, el padre no tenía mayor reconocimiento hasta antes de que se fijara como mínimo 10 días de licencia de paternidad por la Directiva 1158 de 2019.

A continuación, se esboza, el periodo de tiempo concedido por concepto de licencia de maternidad y paternidad en los estados miembros de la UE.

Gráfica 2 Período de Descanso por Maternidad y Paternidad en la UE



Fuente: Elaboración propia con información tomada de las páginas web que reseña la legislación oficial sobre las licencias de maternidad y paternidad de las naciones de la Unión Europea.

*En las naciones de Austria, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Portugal, Reino Unido y Suecia las licencias de maternidad y paternidad son compartidas. Ver al detalle en la **Tabla No. 4. Regulación de la Licencia de Maternidad y Paternidad en la Unión Europea (2019) 1**

3. La competencia judicial internacional en los contratos individuales de trabajo en el régimen europeo:

La competencia judicial internacional se define como la aptitud legal de los órganos jurisdiccionales y autoridades públicas de un Estado, considerados en su conjunto, para conocer de las controversias suscitadas por las situaciones privadas internacionales (CALVO, A.L., & CARRASCOSA J. (2016).

Determinar la competencia cuando una persona labora y reside en el mismo Estado en el que ha suscrito su contrato de trabajo, donde las disposiciones legales fijan con claridad quién tiene la calidad de trabajador y empleador, no es tarea dispendiosa. Frente al mismo escenario no se estaría si se careciera de ese sistema jurídico. Sin embargo, este no es el caso de la UE, que como unión aduanera al propiciar la circulación del capital humano ha regulado y reglamentado lineamientos comunes para el desarrollo de la relación laboral regida por un contrato de trabajo internacional.

La Directiva (CE), 2004/38, prevé el derecho fundamental de todos los ciudadanos de la Unión y de los miembros de su núcleo familiar a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros; el desplazamiento de trabajadores entre los estados miembros y aquellos que provienen de terceros países es una realidad común regulada por el Reglamento, (UE) n.º 492/2011/CE, que dispone la libre circulación de los empleados dentro de la Unión, sin embargo, esta disposición no desarrolla lineamientos para la determinación de la competencia judicial internacional en los conflictos laborales internacionales, esta se encuentra fijada a través del Reglamento de Bruselas I-bis (Reglamento UE n.º. 1215/2012), o en su caso, el Convenio de Bruselas de 1968 o el Convenio de Lugano II de 2007, en los asuntos no previstos, España particularmente resuelve conforme lo establece el artículo 25 de la (Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio).

El Convenio de Bruselas de 1968, el Reglamento (CE) n.º 44/2001 (actualmente derogado) y el Reglamento (UE) 1215/2012 tratan aspectos civiles y mercantiles, sin embargo, el TJUE al interpretarlo ha incluido en su ámbito de aplicación material a las relaciones laborales, tal como se desprende del apartado 11 de la STJUE de 8 de marzo de 1988, Arcado/Haviland y de los apartados 10 y 11 de la STJUE del 13 de julio de 1993, asunto 125/92, Mulox IBC/Geels.

3.1 El Convenio de Bruselas de 1968

El Convenio de Bruselas 1968, refiere la competencia judicial y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, en su versión original, no fijaba disposición especial sobre los conflictos que surgieran del contrato individual de trabajo, por lo que se aplicaban las reglas generales que fijaban la competencia en los órganos jurisdiccionales del lugar de cumplimiento de la obligación, sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dilucidó la legislación general y la adecuó a esta modalidad contractual requiriéndose así el primer Protocolo de Luxemburgo del 3 de junio de 1971, relativo a la interpretación del Tribunal Superior siendo esta la primera de sus modificaciones, hoy se utiliza la versión codificada publicada en el DOCE C 27, de 26 de enero de 1998, que compila en un único texto el Convenio original de 1968 y los cuatro Convenios de adhesión que se han celebrado en sus sucesivas ampliaciones (SERRANO, 2011).

Fue de esta manera, que el instrumento incorporó el contrato individual de trabajo. El documento actual, dispone que la demanda debe presentarse en el lugar en que el empleado desempeñe periódicamente su labor, y, si no lo hace en un único Estado, puede demandar al empleador ante el Tribunal del lugar en que estuvo o hubiera estado ubicado el establecimiento por el que fue contratado.

De otra parte, el artículo 5° establece unas reglas propias para el contrato de trabajo con el objetivo de proteger a la parte más débil en la relación laboral, de esta manera, establece que la persona domiciliada en un Estado contratante puede ser demandada en otro Estado contratante ante el tribunal del lugar en el que hubiere sido o debiera ser cumplida la obligación que sirve de base a la demanda, siendo este lugar aquel en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo, pero si este no labora en un único Estado podrá demandar al empresario ante el Tribunal en el que estuviere o hubiera estado el establecimiento que lo contrató.

Pese a que el Convenio de Bruselas de 1968 fue sustituido por el Reglamento CE n°. 44/2001, el considerando 9° del Reglamento (UE) n° 1215/2012 (Reglamento de Bruselas I bis) determina que el Convenio de Bruselas de 1968, sigue aplicándose en los territorios de los Estados miembros que entran en su ámbito de aplicación territorial y que se encuentran

excluidos de éste en virtud del artículo 355 del TFUE (Reglamento, 1215/2012). Si no se configuran los anteriores supuestos, corresponde usar las disposiciones legales que regulan la competencia judicial internacional de origen nacional, en el caso de España significa la aplicación de la -LOPJ-, estando a lo dispuesto en el artículo 25 de la predicha normativa (IRIARTE, 2001).

Por su parte, el Convenio de Lugano de 1988 fue un instrumento que se creó para extender la aplicación de la norma de competencia judicial que recogía el Convenio de Bruselas en los territorios de Noruega, Suiza e Islandia, y este prevé la misma regla de competencia del lugar en que el empleado desempeñó periódicamente su trabajo, posteriormente se suscribió el Convenio de Lugano II del 15 de octubre de 2007, para reproducir el Reglamento CE 44/2001 reemplazado por el Reglamento 1215/2012, sin embargo, ha de aclararse que el CVL II cobró vigencia entre la UE y Noruega el 1 de enero de 2010, con Suiza el 1 de enero de 2011 y con Islandia el 1 de mayo de 2011.

Desde la STJCE 183/81 del 26 de mayo de 1982, Asunto *Ivenel*, la jurisprudencia comunitaria ha sido coincidente en sostener la competencia de los organismos judiciales del lugar de trabajo respecto de los litigios derivados de los contratos laborales. Por esto no es de extrañar que, primero en el Convenio paralelo de Lugano y posteriormente a través del Convenio de San Sebastián IV en el texto de Bruselas, se introdujo en el artículo 5.1 un foro especial en materia de contrato individual de trabajo atribuyendo competencia al tribunal del *locus laboris*.

3.2 El reglamento de Bruselas I (CE) 44/2001

Esta disposición sustituyó al Convenio de Bruselas de 1968, a partir del 1 de marzo de 2002, salvo para Dinamarca. La normativa establece en los artículos 18 al 21 las reglas para definir la competencia judicial en materia de contratos individuales de trabajo.

El criterio general para establecer el ámbito de aplicación personal y territorial se circunscribe a la presencia del accionado en el territorio de un Estado miembro. El Reglamento (CE) 44/2001, procura brindar alternativas al trabajador, es así como, prevé tres foros de competencia, así:

a) **si es el trabajador quien interpone la demanda** podrá adelantarla ante los tribunales del Estado en que estuviere domiciliado su empleador, o en el de otro Estado miembro si corresponde aquél en el que el trabajador desempeña habitualmente su trabajo - o el del último lugar en que lo hubiere desempeñado -*forum loci laboris*- , o en su defecto en el Tribunal del lugar donde hubiese estado situado el establecimiento que le empleaba. Los empresarios que no están domiciliados en un Estado miembro pueden ser demandados, en aquel de los Estados miembros en que tengan una sucursal, una agencia o cualquier otro establecimiento.

b) **el empleador es el que demanda al trabajador** y sólo puede hacerlo ante el Tribunal del Estado de la Unión en el que el trabajador tuviere su domicilio.

c) **cláusulas de sumisión**, las partes pueden realizar un acuerdo a favor de determinados tribunales pudiendo acordar una jurisdicción para solucionar las disputas que surjan, siempre que se garantice la protección del trabajador en esta sede, siendo estos pactos válidos si cumplieran con la condición de ser posteriores a la aparición de la controversia que haga posible para el trabajador presentar demandas ante tribunales diferentes de los que prevé la norma y, por tanto, tiene a su disposición (STJUE del 19 de julio de 2012, asunto Ahmend Mahamdia y República de Argelia Democrática y Popular, C-154/11).

De esta manera, la regla general que atribuye la competencia internacional, sin que cobre importancia la nacionalidad de las partes (SSTJCE de 13 de julio de 2000, asunto Grup Josi C-412/98; C-281/02, del 1 de marzo de 2005, asunto Owusu), es el domicilio del demandado, los demás elementos de relación entre el foro y la litis tienen un carácter excepcional y han nacido de la necesidad de proteger a la parte más débil económica y jurídicamente, esto es, el trabajador, que es ajeno a las estrategias empresariales y que requiere normas de protección que articulen mecanismos que garanticen la coexistencia entre la libertad de empresa y la tutela de los trabajadores. Esta protección en ordenamientos jurídicos como el español se configura como un principio rector de política social y económica, y como tal informa las soluciones legislativas (RODRÍGUEZ, M, 2010).

Ahora, en el escenario laboral es común encontrarse con reglas de competencia desiguales que son favorables al empleado, por ejemplo, el artículo 20.1 del Reglamento Bruselas I, establece que los empresarios sólo pueden demandar a sus trabajadores, ante los

tribunales del Estado miembro en el que éstos tengan su domicilio y le concede al trabajador otras opciones descritas en el párrafo anterior, que le resultan más cercanas para demandar, que son más favorables con respecto a la regla general del domicilio del empresario, lo que evidencia que la UE ha avanzado hacia la consolidación de foros de protección a los trabajadores.

3.3 Reglamento 1215 de 2012 Bruselas I BIS

Este reglamento cobró vigencia el 10 de enero de 2015 y reemplazó el Reglamento de Bruselas I (44/2001/CE). La sección V, del Capítulo II, en los artículos 20 a 23 del Reglamento de Bruselas I Bis, está dedicada a la competencia judicial en materia de contratos individuales de trabajo, y en estos se fijan los supuestos que deben tenerse en cuenta para establecer la competencia judicial internacional en los litigios que deriven del contrato individual de trabajo internacional, previendo además reglas especiales a favor del trabajador.

Según el considerando 14, del Reglamento prevé que cuando el demandado no esté domiciliado en la Unión debe someterse a las normas nacionales sobre competencia judicial aplicables en el territorio miembro del órgano jurisdiccional que conozca el asunto, ello, en procura de garantizar la protección a los consumidores y trabajadores, reglas que deberán aplicarse con independencia del domicilio del demandado.

Por otra parte, el artículo 20.2 (Reglamento, 1215/2012) determina que, si el demandado no tuviera domicilio en ninguno de los Estados miembros de la UE, se aplicará el Reglamento de Bruselas I bis cuando el demandado disponga de sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en cualquiera de los Estados Miembros, coligiéndose de los conflictos que se susciten de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que el empresario tiene su domicilio en dicho estado miembro. También se aplicará cuando la prestación del servicio haya tenido lugar en alguno de los Estados de la UE.

Al respecto, el Tribunal precisó que:

“una controversia en el ámbito de las relaciones laborales presenta un vínculo suficiente con el funcionamiento de la embajada de que se trata en lo que respecta a la gestión de su personal cuando las funciones de los trabajadores con los que ha celebrado dichos contratos están relacionadas con la actividad de gestión llevada a cabo por la embajada en el estado receptor” (STJU 19 de julio de 2012, asunto C-154/11, Mahamdia,) y (STSJ Madrid Social 14 de septiembre, 2015).

Los profesores CALVO, A.L., & CARRASCOSA J. (2016), clasifican los foros de competencia teniendo en cuenta quien es la parte que inicia el litigio, así:

a) El demandante es el trabajador: Si el empleador se encuentra domiciliado en un Estado de la Unión el trabajador podrá demandarle en aquel en que el empresario se encuentre domiciliado (artículo 21.1 apartado a), o si lo prefiere ante los órganos jurisdiccionales del lugar en el que o desde el cual este desarrolle periódicamente su trabajo o del último lugar donde hubiere desarrollado la prestación laboral (artículo 21.1 apartado b literal i) (STS Cataluña, Social, 25 de junio de 2014 [contrato de trabajo *jure gestionis* a desarrollar en España por trabajadores italianos), si la labor no se ejecutó en un único estado, podrá demandar ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado ubicado el establecimiento que lo contrató.

En correlación a estos foros, el Tribunal de justicia, también señaló: “Los trabajadores al servicio de organismos oficiales españoles que dependan de la administración española pero que laboren en el extranjero pueden demandarla ante los Tribunales Españoles al estar ubicado su domicilio en España” (STSJ Madrid Social 11 de junio de 2014 [contrato de trabajo y sumisión a tribunales de Buenos Aires]). Por su parte, el Juzgado Social Valencia se refirió al respecto en sentencia del 24 de septiembre de 2014 [prestación de trabajo Perú], indicando que: “Los trabajadores al servicio de organismos oficiales españoles que dependan de la administración española pero que laboren en el extranjero pueden demandarla ante los Tribunales Españoles al estar ubicado su domicilio en España”.

b) El demandante es el empleador: El empleador sólo podrá demandar a su trabajador ante los órganos del Estado que hagan parte de la unión en que este último ostente su domicilio (artículo 22).

Finalmente, conforme a lo dispuesto por el artículo 23 del Reglamento de Bruselas I Bis, las partes tienen la posibilidad de escoger los tribunales, pero la autonomía de la voluntad se encuentra limitada, puesto que solo pueden someter la competencia de la litis a otros órganos jurisdiccionales estatales distintos de los previstos en los artículos 21 y 22 del Reglamento, únicamente si el acuerdo atributivo de competencia es posterior al nacimiento del litigio o si estos acuerdos le permitan al trabajador formular demandas ante órganos jurisdiccionales distintos de los indicados en la citada sección.

Sobre el efecto jurídico de este tipo de acuerdo la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha señalado que: “Las cláusulas de sumisión a tenor de las cuales el trabajador sólo puede demandar al empresario ante los tribunales de un concreto Estado y que con ello privan al trabajador de la posibilidad de demandar al empresario ante los tribunales señalados en el artículo 21 RB I-bis, son nulas de pleno derecho”. (STJUE 19 de julio 2012, as C-154/11, asunto Mahamdia), (STSJ Madrid Social del 14 de septiembre de 2015 [Contrato de trabajo y embajada de Turquía en España]) (STSJ Madrid Social del 10 de junio de 2015 [sumisión a tribunales suizos y trabajo a desarrollar en Nigeria]); y (STSJ Madrid Social 11 de junio de 2014 [contrato de trabajo y sumisión a tribunales de Buenos aires])

4. La Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo

La autonomía de la voluntad de las partes es un principio al que el contrato individual de trabajo internacional no es ajeno, sin embargo, hay algunas limitaciones que las normas han previsto, tal cual ocurre cuando el empleador abusando de su poder fija en el contrato como ley aplicable una ley que es totalmente perjudicial al trabajador a diferencia de aquella que por criterio objetivo sería aplicable, a continuación se detallan las disposiciones normativas que regulan puntualmente la selección de la ley aplicable a falta de acuerdo entre las partes o cuando éste acuerdo es totalmente opuesto a los derechos del trabajador al aplicar los criterios objetivos que definen la ley que se debe aplicar.

4.1 Convenio de Roma de 1980

Este Convenio se suscribió en Roma el 19 de junio de 1980 como complemento al de Bruselas de 1968, con el fin de evitar situaciones de *fórum shopping* debido a la divergencia de soluciones en lo que corresponde a la ley aplicable. La particularidad de este Convenio recae en su carácter universal *-erga omnes-* superando el límite de las relaciones estrictamente entre la comunidad europea.

El artículo 6° del Convenio (1980), prevé la solución al conflicto de la ley aplicable en litigios que surjan del Contrato Individual de Trabajo Internacional, excluyéndose a los de naturaleza colectiva y de seguridad social. Así, aunque las partes pueden elegir la ley, la selección de esta no puede tener como consecuencia la privación al empleado de la protección que le conceden las regulaciones imperativas de la ley objetivamente aplicable y ante la

ausencia de la expresión de esta voluntad prevé que deberá tenerse en cuenta si el trabajo se ha ejecutado o no en un mismo país, es así que, el contrato se regirá por la norma del Estado en el que el empleado ejecute su contrato aun cuando esté contratado transitoriamente en otro, y si no lo cumple regularmente en un mismo país será la ley del Estado donde se ubique el establecimiento que haya contratado el trabajador a no ser que cuente con lazos vinculantes más fuertes con otro Estado, caso en el que se emplea esta ley.

De esta manera, el Convenio de Roma de 1980, recoge tres principios rectores: i) el principio de autonomía de la voluntad de las partes, debiendo comprobarse si existe un acuerdo entre empleador y trabajador (Artículo 6.1 CR/1980), ii) el principio de protección a la parte más débil, debido a que la elección de la ley no puede privar al trabajador del beneficio que le otorgan las normas imperativas que se aplicarían a falta de elección y, iii) el principio de proximidad, puesto que ante la ausencia de elección de la ley aplicable por las partes se aplicará aquella a la del Estado con el que el contrato tenga vínculos más estrechos.

Al ser el convenio de Roma un tratado cerrado a los Estados de la CE, pero abierto a la ratificación de los Estados miembros, para que fuese posible su interpretación se requirieron dos protocolos, los que además cobraron vigor hasta octubre de 2004, por ello no se cuenta con una jurisprudencia comunitaria que interprete su contenido, en particular aquellos que se refieren a la ley aplicable a los contratos de trabajo internacionales.

4.2 Reglamento Roma I

El reglamento Roma I (REGLAMENTO, 593/2008/CE) sustituyó al Convenio de Roma, el ámbito de aplicación temporal determina que esta preceptiva se aplica a los contratos celebrados a partir del 17 de diciembre de 2009. Es considerado el soporte del Derecho Internacional Privado Comunitario y responde a la unificación de las normas de conflicto de leyes en materia contractual destinada a determinar la ley aplicable.

Frente al ámbito de aplicación territorial, esta norma se aplica en todos los Estados miembros de la UE salvo Dinamarca, por cuanto el considerando 46 del Reglamento indica que no está vinculado. El RRI tiene la particularidad de ser de aplicación universal *-erga omnes-*, de tal manera que, se aplica con independencia de la residencia, domicilio o nacionalidad de las partes, ejecución o lugar de celebración del contrato.

El artículo 8° de este instrumento regula la ley aplicable al contrato individual de trabajo, aunque no establece la definición del contrato individual de trabajo, el artículo 7 regula su ámbito de aplicación material garantizando la conexión con el Reglamento de Bruselas I bis (Reglamento 1215/2012/UE) y el Reglamento de Bruselas I (Reglamento no 44/2001/CE).

De esta manera, el reglamento RRI sólo se aplica a los contratos de trabajo que tienen carácter internacional. Conforme dispone el artículo 8.1 del RRI, el contrato individual de trabajo se regulará por la ley que las partes elijan conforme lo tiene previsto en su artículo 3°, sin embargo, la selección de esta no puede tener como fundamento despojar al empleado de la protección que le concedan las normas que no puedan ser excluidas por mutuo acuerdo conforme a la norma que, a falta de escogencia, se hubiese aplicado de acuerdo con lo previsto en los apartados 2, 3 y 4 de esta norma.

Así lo ha reiterado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, considerando la previsión legal, indicando que: “La elección de la ley debe cumplir las exigencias del artículo 3° del RRI. Esta puede ser expresa” (STSJ Baleares social 4 de noviembre de 2015), (STSJ Madrid Social del 8 de junio de 2015), posición compartida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de diciembre de 2013 [trabajo desarrollado en Italia], que además señaló en STSJ Madrid Social 11 de diciembre de 2002, que: “Puede ser también una elección implícita e incluso verbal”.

Para ser más preciso en las reglas a las que deben recurrirse a la determinación de la ley aplicable, el Parlamento y el Consejo Europeo previeron la doble función del artículo 8.2 del RRI, que por una parte, designa la ley aplicable si no hay elección, fijando que será la del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente (*lex loci laboris*), sin considerarse el trabajo con carácter temporal como cambio de país de realización habitual; y por la otra, fija un marco de protección mínima para el trabajador que no puede ser eliminada por la ley que se llegará a elegir.

Respecto al desplazamiento temporal, este instrumento jurídico en el considerando 36 (RRI) incorpora la jurisprudencia del TJCE y dilucida el concepto de desplazamiento temporal así: “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. La celebración de un nuevo contrato de trabajo con el empleador original o con un empleador que pertenezca al mismo grupo de empresas que el empleador originario no debe excluir que se considere que el trabajador realiza su trabajo en otro país de manera temporal”(REGLAMENTO, 593/2008/CE).

Ahora, el concepto de lugar habitual de trabajo no está definido por el RRI, pero el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su jurisprudencia ha determinado que no corresponde solo con el lugar donde el trabajador pasa más tiempo, sino que además de la temporalidad usa otros criterios que se evidencian en la cercanía al país del trabajador, es decir, el más conectado. Cuando la prestación del servicio laboral se ejecuta en más de un Estado miembro de la Unión, el parámetro del país en que se realice habitualmente el trabajo debe interpretarse ampliamente como el lugar en el cual o a partir del cual el trabajador desarrolla su actividad profesional y falta de centro de actividad, el lugar donde se ejecute la mayor parte de su labor, (STJUE C-29, del 29 de julio de 2010, Asunto Heiko Koelzsch vs Luxemburgo FJ 40 y 46)

Si no puede determinarse el lugar de ejecución se aplicarán las leyes del Estado donde figure el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador (Lex loci Delegationis), para determinarlo, el Tribunal de Justicia de la UE afirmó que debe tomarse en consideración los elementos relativos al procedimiento de conclusión del contrato, tales como, el establecimiento que publicó el anuncio de contratación y el que realizó la entrevista, y debe tratarse de determinar la localización real de dicho establecimiento. No puede considerarse que una presencia meramente transitoria en un Estado de un agente de una empresa procedente de otro Estado a efectos de la contratación de trabajadores constituya un establecimiento que vincula el contrato a dicho Estado. Tal situación sería contraria al criterio de vinculación establecido en el artículo 6, apartado 2, letra b), del Convenio de Roma que no es el lugar de conclusión del contrato (STJUE del 15 de diciembre de 2001, asunto C-384/10 Voogsgaard vs Navimer, FD 49-50).

Otro aspecto regulado por el RRI que no debe olvidarse, es que el previsto por el artículo 8.4, que fija una cláusula de escape, respecto de la cual el Tribunal de Justicia de la UE ha precisado que, cuando el contrato esté vinculado más estrechamente a un Estado distinto del de la realización habitual del trabajo, el juez puede evitar la ley del Estado de cumplimiento

del trabajo y aplicar la de ese otro Estado (STJUE C-64, del 12 de septiembre de 2013, Asunto Anton Schlecker y Melitta Josefa Boedeker)

Como bien puede observarse la normatividad general de la Unión Europea está enfocada a salvaguardar a la parte más débil de la relación laboral que surge del contrato de trabajo internacional, esta norma al ser proteccionista del trabajador busca además restablecer el equilibrio entre las partes contratantes. Lo que viene a justificar que le PNUD les reconozca con un índice de desarrollo humano muy alto, debido a que uno de los criterios utilizados para establecer el ranking, son las condiciones de trabajo y empleabilidad, los otros aspectos valorados son la base de datos de ingresos, las condiciones de vida y la distribución internacional de los ingresos que permiten su determinación. Ver: **Tabla No.5. Índice de Desarrollo Humano.**

5. LOS CONTRATOS INTERNACIONALES DE TRABAJO EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA: CHILE, ARGENTINA y URUGUAY

Chile, Argentina y Uruguay, no solo tienen en común que son Estados latinoamericanos, además son lo que registran a 2018 el Índice de Desarrollo Humano más alto, en su orden Chile ocupa el puesto número 44, seguido de Argentina con el puesto 47 y finalmente Uruguay con el puesto 55, los tres catalogados con un muy alto IDH al igual que los 28 estado miembros de la Unión Europea, este es un factor que también influye en que solo estos 3 Estados latinos figuren en el registro PNUD (2018).

El concepto de contrato individual de trabajo no dista del ya estudiado, pero si varían las denominaciones asignadas en sus distintas modalidades, en Chile son tres, el contrato plazo fijo, el contrato por obra y faena y el indefinido, el primero de ellos tiene la particularidad de no contar con plazo mínimo, pero si el trabajador carece de estudios se fija un término máximo, esto es de un año, en el caso contrario lo será de dos anualidades.

El legislador chileno, estableció una política legal que establece que el 85% del personal de las empresas debe ser de Nacionalidad chilena, así está fijado en el artículo 19 del Código del Trabajo. También existen servicios que no generan relación laboral tal como los que prestan los trabajadores a domicilio de forma esporádica -jardinería, lavandería, estudiantes en práctica y el de los profesionales que solo ofrezcan sus servicios de asesorías o

capacitación-. De otra parte, existe la obligación legal de que todos los contratos deben constar por escrito, de esta manera está previsto en el artículo 9° del (Código del Trabajo).

El artículo 22 de la predicha norma, establece una jornada máxima legal de trabajo de 45 horas semanales y de 10 horas diarias, salvo para casos especiales previstos en la norma, como él de aquellos trabajadores que laboren a bordo de naves pesqueras, supuesto en que podrá extenderse hasta por 12 horas. De manera general el contrato de trabajo en Chile no posee período de prueba excepto para los trabajadores domésticos, el artículo 147 de la misma preceptiva legal fija el periodo de prueba de (2) semanas.

En Argentina, no es necesario que el contrato conste por escrito para que nazca a la vida jurídica, basta con que una persona física preste personalmente sus servicios a otra persona jurídica o física bajo su dependencia y que por ello reciba una remuneración, la Ley de contrato de trabajo No. 20744, prevé cuatro modalidades de contrato, estas son, el contrato sin tiempo determinado, el contrato temporal cuya duración máxima es de (3) años pudiendo ampliarse a (4) a través de convenio colectivo, la tercera modalidad contractual es la de formación cuyo término de duración es de (1) año pudiendo prorrogarse a (3) años adicionales y la cuarta corresponde al de prácticas o pasantías en el que la duración mínima es de (6) meses y la máxima de (2) años sin importar si la jornada es completa o parcial, el artículo 92 bis de la misma ley establece que el contrato a modalidad sin plazo determinado tendrá un periodo de prueba los primeros (3) meses y que podrá ampliarse hasta los (6) meses a través de convenio colectivo, la jornada laboral es más amplia a la chilena pues está fijada en un máximo de (48) horas semanales y ocho horas al día.

Finalmente, Uruguay, al igual que Argentina, no exige la formalidad de que el contrato conste por escrito, lo que significa que puede pactarse verbalmente, las modalidades usadas corresponden al contrato de duración indefinida, de duración temporal, a prueba (Ley de empleo juvenil No. 19.133, 2013); contrato a prueba de construcción- el periodo máximo de este contrato es de (90) días, de aprendizaje y finalmente a plazo definido. A diferencia de Chile y Argentina, Uruguay no cuenta con una norma general que regule el contrato de trabajo, solo cuenta con leyes que regulan aspectos parciales de este tipo, es así como la doctrina y la jurisprudencia han definido las directrices para su desarrollo. La jornada laboral está fijada en (8) horas diarias y (44) semanales. Y además esta ley del empleo juvenil

establece en su artículo 7 un periodo de prueba hasta de (30) días para los contratos de aprendizaje.

1. Obligaciones y prohibiciones

Las obligaciones comunes consecuencia del contrato individual de trabajo en Chile, Argentina y Uruguay corresponden al pago de la remuneración al trabajador y de las demás prestaciones contempladas por sus legislaciones internas, así también, el trabajador tiene la obligación de prestar personalmente sus servicios. Además de estas obligaciones generales también se prevén otras especiales así:

1.1 Chile

En Chile la normatividad establece unas obligaciones especiales de acuerdo con la modalidad contractual, en el caso del contrato de aprendizaje están contempladas en el artículo 83 del (Código del Trabajo). A su vez, establece prohibiciones de acuerdo con la modalidad contractual, es así, que está prohibido contratar a menores de 15 años, se sanciona al empleador que no presente el contrato por escrito y no podrán acordarse condiciones laborales contrarias a las previstas en el Código del Trabajo.

1.2 Uruguay

Uruguay prevé las obligaciones de confidencialidad por parte del trabajador a su empleador y se fija la exclusiva propiedad del empresario de las invenciones que cree o descubra su trabajador, ambos deberán actuar de buena fe, el empleador deberá prevenir riesgos en el trabajo, respetar la dignidad del trabajador y la igualdad de trato, así como cumplir con los acuerdos sindicales. Prohíbe el pago del salario íntegramente en especie, al igual que Chile no permite la contratación de menores de 15 años (Ley de empleo juvenil No. 19.133, 2013).

1.3 Argentina

En Argentina se exige al trabajador consignar información puntual en el recibo de sueldo, así lo prevé el artículo 140 (Ley de Trabajo), los empleadores están obligados a contratar una aseguradora de riesgos del trabajo, y un seguro de vida. Prohíbe la contratación de menores de 14 años (artículo 32 Ley del Contrato de Trabajo) e incumplir con las formalidades previstas en el artículo 52 para registrar las condiciones laborales de sus

empleados, tampoco podrá el empleador obligar al trabajador a manifestar sus opiniones religiosas, sindicales o políticas (artículo 73 ibidem).

2. Los emolumentos derivados del contrato de trabajo

La Comisión Económica para América LATINA y el caribe (CEPAL, 2018) analizando el panorama social de América Latina, reiteró el papel del trabajo para consolidar la igualdad y el camino para que las personas puedan obtener ingresos que les posibiliten un nivel de vida digno. Para la comisión el escenario latinoamericano, se caracteriza por la insuficiente oferta de empleos, reveladoras brechas en la calidad de los empleos, el acceso a la protección social y la retribución laboral, que resultan inferiores a los salarios mínimos legales ocasionando así altos niveles de informalidad.

El primer emolumento que se desprende del contrato individual de trabajo es el salario, como retribución a la labor ejecutada a favor del empleador o empresario. Chile, Argentina y Uruguay, tienen fijado el reconocimiento de un salario mínimo, como a continuación se presenta.

SALARIO MÍNIMO DE PAISES LATINOAMERICANOS CON IDH MUY ALTO, 2019			
Estado	Uruguay	Chile	Argentina
Salario	15.000 pesos uruguayos (372,17€)*	\$301.000 pesos chilenos (381,77 €)*	11.300 pesos argentinos (182,65€)*

Fuente: Elaboración propia basada en los Salarios establecidos por cada uno de los Gobiernos de los Estados relacionados, (Decreto 402, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Economía y Finanzas de Uruguay, 2019); (Ley Núm. 21.112, Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2018) y el (Decreto 610, Salario Mínimo, Vital y Móvil de Argentina, 2019)

Cada ordenamiento interno de estos estados, reconocen además el pago de otros emolumentos que, si bien en algunos casos no comportan factor salarial, van directo al patrimonio del trabajador, como a continuación se explica.

2.1 Uruguay

En Uruguay la ley 16.101 de 1989 y el Decreto reglamentario 615/989, prevén un salario vacacional que es igual al 100% del salario neto del periodo de descanso, la particularidad es que este pago tiene la naturaleza de ser salarial, que resulta adicional a la

licencia vacacional anual remunerada que mínimo debe corresponder a (20) días por cada año de trabajo, incrementándose en (1) día por cada (4) años de antigüedad en el empleo obteniéndose esta adición a partir del (5°) año de trabajo, también se prevén otras licencias remuneradas, estas son por estudio, adopción, matrimonio -3 días-, duelo -3 días-, paternidad -13 días-, maternidad – 6 semanas antes del parto y 8 posparto- y la de cuidados – medio horario de trabajo para padre y madre hasta los 6 meses del niño contado desde la finalización de la licencia de maternidad-, la ley uruguaya deja al arbitrio de los convenios colectivos el reconocimiento de otro tipo de incentivos.

2.2 Chile

El Código de Trabajo establece en el artículo 67, que sus trabajadores gozan de 15 días hábiles -feriado anual- de vacaciones anualmente, pero aquellos que laboran en la duodécima región de Magallanes y de la Antártica, en la undécima región de Aysen del General Carlos Ibañez del Campo y en la provincia de Palena tienen derecho a 20 días hábiles. Al cumplir más de 10 años de labor se sumarán 3 días extras por cada 3 años adicionales laborados. Con respecto a las licencias remuneradas la legislación chilena es de las más benéficas para la madre pues les concede por maternidad de (24) semanas, los artículos 19 y 24 de la (Ley N° 19.620) prevén la licencia de paternidad incluso para el padre adoptante de (5) días, para el matrimonio concede (5) días hábiles, por luto ocasionado por la muerte del cónyuge o conviviente civil o hijo se conceden (7) días de licencia, si se trata del padre, madre o hijo gestante será de (3) días hábiles, así está fijado por el artículo 66 del Código de Trabajo.

2.3 Argentina

Determinó en el artículo 150 de la Ley de Trabajo, un periodo anual de descanso corrido de acuerdo con la antigüedad de su labor así: hasta (5) años de trabajo -14 días de descanso-, entre (5) y menos de (10) años -21 días-, entre (10) y menos de (20) años -28 días- y cuando sea superior a los (20) años -35 días-. La normatividad argentina prevé además el pago de beneficios sociales -sin concederle la naturaleza de factor salarial-, prestaciones complementarias, y comisiones concedidas por convenio colectivo, en cuanto a las licencias remuneradas se concede la licencia de maternidad por (90) días, la de paternidad por (2) días, por matrimonio (10) días, por fallecimiento de cónyuge, hijo o padre (3) días, por fallecimiento de hermano (1) día, para rendir examen (1) día.

3. La competencia judicial internacional en los contratos de trabajo internacionales en:

La movilidad del capital humano es innegable incluso en Latinoamérica aun cuando existan legislaciones que imponen restricciones a ésta como ocurre en Chile, donde se promueve legalmente la vinculación de sus nacionales en un 85% en todas las empresas que tengan más de 25 empleados, sin embargo, incluso en Chile laboran ciudadanos expatriados, y los ciudadanos chilenos también trabajan en otros escenarios geográficos, en este supuesto surge el interrogante de quién tiene la competencia para resolver los conflictos que se susciten con ocasión del contrato individual de trabajo.

3.1 Chile

ZUÑIGA (2009), afirma que la competencia judicial internacional puede generar conflictos por la soberanía de los estados, en el caso de que una legislación otorgue competencia exorbitante puede ocurrir que las decisiones que se tomen no sean reconocidas por el otro estado. Al respecto de esta temática en Chile, el Profesor Guzmán Latorre (2003) sostiene:

“El Código Orgánico de Tribunales contiene disposiciones sobre la competencia de los tribunales chilenos, en las que no se considera el carácter internacional del litigio, sea la nacionalidad extranjera de alguna de las partes, la situación en el extranjero del bien litigioso o la localización del contrato que se discute. Esas disposiciones no constituyen reglas de conflicto de leyes en el sentido de que ellas no determinan qué ley fija la competencia jurisdiccional, sino que ellas mismas las fijan: son, pues, reglas sustanciales. Pero siendo su objetivo determinar las jurisdicciones de los tribunales chilenos, incluso en materias que, por intervención de un elemento extraño a la soberanía local, podría prestarse a dudas, ellas constituyen una delimitación del campo de aplicación de la ley chilena de competencia frente a la ley extranjera”.

En suma las pautas de Derecho privado otorgan criterios para determinar el tribunal competente en materia de negocios internacional, en primer término habrá que estar a lo que las partes acuerden expresa o tácitamente, a falta de esto se acudirá a lo dispuesto en un posible convenio internacional y si este no existe se verificará si las partes son nacionales chilenos y se aplicará el foro de la materia que como en el caso civil y comercial se usa en el laboral, si a las partes no se les aplica la normatividad chilena se aplicará el foro general del domicilio del demandado.

3.2 Argentina y Uruguay

Establecida la naturaleza internacional del contrato individual de trabajo, se determina la jurisdicción de los jueces nacionales o extranjeros, en el caso de Argentina y Uruguay, debe acudir a las normas de jurisdicción internacional de los Tratados de Montevideo de Derecho Procesal Internacional de 1889 y de 1940 de la que ambos países hacen parte, esta preceptiva indica aplicar el *forum causae*, que corresponde a la jurisdicción del tribunal del lugar del trabajo (artículos 56 y 34 a, b y c Tratados de Montevideo de 1889 y artículos 56 y 38 a, b, y c del Tratado de Montevideo de 1940).

Pese a lo anterior, en el caso de Argentina el demandante podrá solicitar la aplicación del artículo 24 de la ley 18.345 que le permite demandar ante los jueces del lugar de trabajo, de la celebración del contrato o del domicilio del demandado (BOGGIANO, 2004).

4. La Ley aplicable a los contratos internacionales de trabajo

En América Latina, el reconocimiento de la autonomía conflictual en materia de contratos internacionales es todavía oscuro. Los Tratados de Montevideo no fijaron esa posibilidad y después de surtir un extenuante debate se evitó hacer referencia a esta como elemento concluyente de la ley aplicable. No fue sino hasta la Convención Interamericana de México (1994), que se reconoció finalmente esta posibilidad, está prevé en su artículo 7 el principio de autonomía de la voluntad, sin embargo, solo uno de los Estados analizados en este trabajo ratificó esta convención, este es, Uruguay, en todo caso, ambos instrumentos jurídicos regulan el ámbito material de los contratos civiles y mercantiles, sin presentar referencia especial al contrato de trabajo internacional.

Para OVIEDO. A., (2012) existe una diferencia importante entre el modelo europeo y el latinoamericano, en cuanto a lo que significa “ley” y el “derecho” a escoger, pues para los europeos se refieren a las normas materiales vigentes en el respectivo Estado, con exclusión de las normas de conflicto (RRI artículo 3), mientras que la Convención de México de 1994 permite a las partes escoger como ley del contrato, instrumentos que no tengan la naturaleza de derecho estatal.

De la disposición de los artículos 9° y 10° (Convención de México, 1994), se desentraña que a falta de elección, el tribunal deberá tener en cuenta los principios generales

del derecho comercial internacional aceptados por organismos internacionales, además de las normas, las costumbres y los principios del derecho comercial internacional, así como los usos y prácticas comerciales de general aceptación con la finalidad de realizar las exigencias impuestas por la justicia y la equidad en la solución del caso concreto.

4.1 Chile

Chile aplica de manera amplia el principio de autonomía de la voluntad, el Decreto Ley núm. 2.349 de 1978 declara válidos los pactos destinados a sujetar al derecho extranjero los contratos internacionales del sector público, sin exigir que el contrato se haya celebrado en el extranjero. Sin embargo, esta autonomía es menor cuando el contrato de trabajo está fuertemente regulado por normas de policía, como acontece con los contratos de trabajo. En este sentido, se ha postulado una autonomía pura y simple en los contratos libres o comerciales, limitándola en los ámbitos más restringidos a la exigencia de un vínculo más estrecho y local con la ley elegida (VILLARROEL, 1990).

4.2 Argentina

BOGGIANO,(2004), afirma que en Argentina se defiende la autonomía de las partes para elegir la ley aplicable cuando el contrato sea internacional. En sentencia del 9 de diciembre de 1970, asunto Eiras Pérez c. Techint Eng. Co, el Tribunal del Trabajo de Zarate del 9/12/1970, consideró que la autonomía de la voluntad existe también en el caso de contratos de trabajo destinados a cumplirse en el exterior y a falta de elección se aplicará el principio de mayor proximidad o relación más significativa espacial y material prevista en los artículos 34 párrafo 4 (Tratado de Montevideo de 1889) y artículos 38 (Tratado de Montevideo de 1940).

En este caso, el Tribunal de Trabajo de Zarate rechazó la demanda del actor contra la sucursal de Buenos Aires de la demandada, advirtió que este había sido contratado en Argentina y sometido a un riguroso examen médico, fue enviado a Venezuela, donde enfermó debido a las condiciones insalubres de trabajo en cañerías subterráneas. Una vez repatriado a la Argentina, promovió la acción. La demandada sostuvo que la sucursal no podía responder por la matriz, constituida en Panamá, y que era aplicable la ley del lugar del cumplimiento del contrato, en Venezuela, y no la ley argentina del lugar de su celebración y que en el contrato las partes se sometieron a la ley venezolana. El Tribunal resolvió que la elección del derecho venezolano por las partes era válida en tanto no vulneraba regla imperativa alguna, pero ante

la falta de prueba de su contenido por la parte actora, la demanda debió ser rechazada (Sentencia del 9 de diciembre de 1970, asunto Eiras Pérez c. Techint Eng. Co)

Solo si el caso queda fuera de estas reglas se aplicará la ley del domicilio del deudor (artículo 34 y 38 párrafo 4° ibidem), pero si el contrato de trabajo debe cumplirse en Argentina será esta la normatividad aplicable -lugar de ejecución- conforme lo establece el artículo 3° de la (Ley 21.297). Para WEINBERG (2011), la determinación de la ley aplicable y la autonomía de la voluntad tienen su límite en el orden público internacional del foro y en las normas de policía, de tal manera que, la elección del derecho aplicable al contrato de trabajo internacional no debe tener por finalidad evitar la aplicación de normas de protección al empleado.

4.3 Uruguay

CASELLI (1995), en Uruguay, las normas internas laborales uruguayas no prevén la manera de elegir la ley aplicable cuando la relación laboral es internacional y por ello debe aplicarse las reglas del Derecho Internacional Privado, el apéndice del Código Civil (ley 10.084 del 3/ 12/41), no acepta la aplicación de la voluntad de las partes para elegir la ley aplicable en un caso de naturaleza internacional. En sentencia del 31/3/92 el Juzgado del Trabajo de primer turno de Montevideo, sostuvo:

“ (...)Nuestro derecho positivo interno no contiene una solución específica para regular las relaciones laborales extra nacionales, por consiguiente debe acudir a los principios generales y las situaciones análogas y doctrinarias más recibidas (art. 16, C.C.).(...)En el caso, la ley del lugar de ejecución es inaplicable debido a la imposibilidad de determinar un único lugar de prestación del trabajo, razón por la cual, es de aplicación el principio protector de la norma más favorable al trabajador. Las cláusulas que estipularon la sujeción a las normas panameñas (ley del pabellón) respecto a los rubros salariales, resultan nulas y sin ningún valor jurídico porque se trata de derechos irrenunciables e indisponibles amparados con normas legales de orden público que no pueden ser modificadas por la voluntad de las partes. Uruguay tiene ratificados los tratados de Derecho Civil de Montevideo 1889, 1940 y el protocolo adicional de 1940. Asimismo, el 15/5/1980 ratificó la Convención Interamericana sobre normas generales de derecho internacional privado (Sentencia Juzgado del Trabajo de Montevideo, 1992).

Nótese que, pese a la regulación de la Convención Interamericana de México de 1994, concede a las partes elegir la ley aplicable, esta no ha sido traspuesta a los conflictos que se susciten debido al contrato individual de trabajo internacional.

CONCLUSIONES

Veintiocho Estados miembros de la Unión Europea y tres países de América Latina, todos catalogados por el PNUD con el índice de desarrollo humano más alto, constituyeron el marco para el estudio de la regulación del contrato de trabajo internacional.

El análisis realizado evidencia que no existe norma comunitaria o internacional que desarrolle los conceptos de trabajador, empresario/empleador y del concepto propio del contrato de trabajo internacional, de tal manera que, ha correspondido a la doctrina y la jurisprudencia del Tribunal señalar los aspectos necesarios para su identificación y aplicar los que han sido dilucidados en la normativa nacional de cada estado.

Se observa que todos los países disponen de normas y regulaciones internas que reglamentan el contrato individual de trabajo, pero destaca el sistema jurídico de la Unión Europea en su desarrollo internacional, permitido debido a las disposiciones del Tratado de la Unión Europea (TUE), el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el Convenio de Bruselas de 1968, Convenio de lugano II (CVLII), el Reglamento de Bruselas I (RBI), Reglamento de Bruselas I bis (RBIb), el Convenio de Roma de 1980 y el Reglamento Roma I (RRI), así como otros reglamentos y Directivas que armonizan las condiciones mínimas en lo que atañe a el reconocimiento de derechos, imposición de obligaciones, la determinación de la competencia de los órganos jurisdiccionales y la ley aplicable ante un conflicto de esta naturaleza.

En correlación con la anterior evidencia, se concluye del análisis comparativo que las legislaciones en materia del contrato individual de trabajo internacional en los países de América Latina: Chile, Argentina y Uruguay, son prácticamente nulas, debido a que no se cuenta con una norma de naturaleza internacional aplicable especialmente al contrato de trabajo internacional, puesto que solo se cuenta con los Tratados de Montevideo de 1989 y 1940, y la Convención interamericana de México de 1994, todos regulatorios del Derecho internacional Privado, de esta manera, el panorama se torna oscuro al no existir norma internacional expresa que proteja al trabajador y equilibre la relación entre las partes contratantes, es así que faltan normas especiales de protección en cuanto a la competencia judicial internacional, un sistema normativo que abarque una regulación conflictual que permita determinar la ley aplicable al contrato internacional de trabajo en América Latina, por

lo que es necesaria una reforma que ampare los interés de los trabajadores por lo menos en las condiciones mínimas de empleabilidad como ocurre en el escenario europeo.

Otro aspecto destacable corresponde con la promoción y respeto por el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, que como se plasmó, en la UE es reconocido y limitado únicamente al supuesto de que todo acuerdo que releve al tribunal que en concreto por disposición legal adquiere la competencia o que indique al juez la voluntad de las partes de la aplicación de determinada ley estatal, sea posterior al nacimiento de la litis y no tenga por finalidad socavar el derecho del trabajador que la norma imperativa consagra en su favor. Contrario a ello, en América latina se tiene que, Uruguay no admite la aplicación de este principio cuando de fijar la ley aplicable se trate, ordenando la aplicación de las reglas del Derecho Internacional Privado.

Finalmente, resta destacar que en el análisis efectuado fulgura la amplia brecha que existe en las normativas europeas y latinas en los Estados objeto de estudio, debido a que las normas europeas son en definitiva proteccionistas de la parte más débil de la relación laboral, cual es el trabajador, le otorga mayores beneficios en razón del vínculo laboral y reconocen que la condición de debilidad se intensifica en una relación laboral de índole internacional, donde la mayor problemática se presenta en la determinación de los foros de competencia y de la determinación de la ley aplicable para resolver los conflictos que se susciten. Del otro lado, se tiene que las garantías laborales en Chile, Argentina y Uruguay están consignadas en normas de derecho nacional y que carecen de una regulación internacional que desarrolle lineamientos mínimos, puntualmente del contrato de trabajo internacional para su celebración, ejecución y la resolución de la competencia y ley aplicable a los litigios que se desprendan de este, lo que demanda el impulso de la creación de un sistema jurídico adecuado a la realidad del mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA

AZAÑA, Y.S. Concepto comunitario de trabajador, subordinación y normas de competencia judicial STJUE (Sala Primera) de 11 de abril de 2019 (asunto C-603/17). Revista de Jurisprudencia Laboral. [en línea]. 2019. Número 3/2019, vol. 2019, pp. 1-8. [Consulta: septiembre 2019]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7006631>

ALONSO, A.V. El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración [en línea]. 2000. vol. 26, pp. 13-44. ISSN 1137-5868.

[Consulta: septiembre 2019] Disponible en: <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/autonomo-evolucion-concepto-regulacion-112863>

BOGGIANO, ANTONIO. 2004. *Contrato Internacional de Trabajo. CURSO DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO: Derecho de las relaciones privadas internacionales*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot, 2004.

CALVO, A.L., & CARRASCOSA J. *DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO*. (16a. ed.) Volumen II. Editorial Comares, Granada, 2016.

CASELLI, M.J. Derecho Internacional Privado y el contrato de trabajo en el MERCOSUR. Valor justicia e integración. *El Derecho*, [en línea]. 1995, vol. Tomo 161, pp. 842. [consulta: febrero 2019]. Disponible en: <http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1740/DerechoInternacionalPrivadoyelcontratoindividualdetrabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Panorama Social de América Latina, 2018 LC/PUB.2019/3-P, Santiago, 2019. [consulta: septiembre 2019] Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf

Comisión Europea. *Comunicación de la Comisión Al Parlamento Europeo*, 2014.

Comisión Europea. *Estrategia de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) (2014-2020)*, 2014

FELDSTEIN DE CÁRDENAS, S.L. Armonización del derecho contractual del MERCOSUR: ¿una misión imposible? *Rev. secr. Trib. perm. revis.* [en línea]. 2016. vol. 4, no. 4, pp. 40-96. [Consulta: junio 2019]. ISSN 23075163. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2304-78872016000700040&lng=en&nrm=iso&tlng=es

GUZMÁN, DIEGO. *Tratado de Derecho Internacional Privado* (3a. ed). Jurídica de Chile, Santiago, Chile. 2003

INÉS WEINBERG DE ROCA. *DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO*. Buenos Aires Abeledo-Perrot, 2011. ISBN 950-14-0984-8. Pág. 208 -215

ARIGÓN, M.G. *DERECHO DEL TRABAJO Y FORMACIÓN*. Primera ed. Montevideo. Organización Internacional del Trabajo. 2003.

IRIARTE, JOSE. *EL CONTRATO DE TRABAJO INTERNACIONAL. Algunas Cuestiones Relacionadas con la Competencia Judicial Internacional*. págs. 97-132. En VITORIA-GASTEIZ. *Cursos de derecho internacional y relaciones internacionales*, 2001.

JENARD. Informe sobre el Convenio relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil. DOCE, No C 189, 28.7.1990.

LOTHAR LISSNER, K.H.I.G., MR KLAUS KUHL (LÍDER DE TAREAS), K.H.I.G., DR TIMO KAUPPINEN, I.F. de S. en el T. y MS SANNI UUKSULAINEN, I. finlandés de S. en el T. Exposición a los carcinógenos y cáncer relacionado con el trabajo: Una revisión de los métodos de evaluación. Observatorio Europeo de Riesgos Resumen ejecutivo. © Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [en línea]. 2014. pp. 31. [Consulta: septiembre 2019] Disponible en: http://remedioslopezleon.info/wp-content/uploads/2016/06/Cancer_summary-es.pdf

MANSILLA, M. E. *DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO*. México. IURE editores SA. 2017

MARTIN, V. A., & RODRÍGUEZ – SAÑUGO, G. F. *DERECHO DEL TRABAJO*. (26a. ed.) Difusora Larousse - Editorial Tecnos, 2018.

MORÁN, C.C.G.& M.P. Pérmisos de maternidad, paternidad y parentales en europa: algunos elementos para el análisis de la situación actual. Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía [en línea]. 2007. vol. 26, no. 483, pp. 1-55. ISSN 1578-0252. DOI 10.1192/bjp.112.483.211-a. [Consulta: agosto 2019]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2571979>

MORENO, G.P. La comunidad europea y el contrato individual de trabajo internacional aspectos de jurisdicción competente y de ley aplicable. *Revista Sequência: Estudos Jurídicos e Políticos* [en línea]. 2006, vol. 26, no. 52, pp. 35-54 [Consulta: junio 2019] ISSN 0101-9562. DOI 10.5007/15200. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4818201.pdf>

MUÑOZ, JOSÉ MANUEL GÓMEZ. 2015. *La Libre Circulación de Trabajadores; Retrospectiva y Evoluciones en el Contexto Europeo Actual*. España. Universidad de Sevilla, 2015.

OVIEDO ALBÁN, J. *LA LEY APLICABLE A LOS CONTRATOS INTERNACIONALES* THE LAW APPLICABLE TO INTERNATIONAL CONTRACTS*. Revista Colombiana de Derecho Internacional [en línea], vol. N° 21: 117, ISSN:1692-8156, pp. 117-157. [consulta: septiembre de 2019]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n21/n21a05.pdf>.

PNUD. 2018. *Informe de Desarrollo Humano 2018 y Eustat. Indicadores sociales. IDH. 2018. Human Development Report*. [En línea] 2017. <http://hdr.undp.org/en/2018-update>

RODRÍGUEZ, M. Algunas cuestiones que plantea en DIPR la tutela de los trabajadores afectados por reestructuración de empresas. *Cuadernos de Derecho Transnacional* [en línea]. 2010. vol. 2, no. 1, pp. 233-260. ISSN 1989-4570. [Consulta: agosto 2019] Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3159449>

SERRANO, G. M. J. *Competencia judicial y ley aplicable en el ámbito de los contratos de trabajo internacionales: La conversión del convenio de roma en reglamento comunitario*. Editorial Reus, Madrid, 2011.

The World bank. 2019. The World Bank Doing Business. [En línea] 2019. <https://www.doingbusiness.org/en/data/exploretopics/labor-market-regulation#rigidityHours>.

VILLARROEL, C & VILLARROEL, G. DETERMINACION DE LA LEY APLICABLE A LÑOS DERECHOS Y OBLIGACIONES EMANADOS DE LOS CONTRATOS INTERNACIONALES. *Revista Chilena de Derecho* [en línea], 1990, vol. 17, N° 2. ISSN 0716-0747, pp. 351-365. [consulta: septiembre 2019] Disponible en:

<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/14477/000129143.pdf?sequence=1>

ZUÑIGA, JAIME GALLEGOS. 2009-2010. *Aspectos Generales del Derecho Internacional Privado en Chile. 2009-2010*

FUENTES NORMATIVAS INTERNACIONALES

OIT. 1998. La declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra, 1998.

FUENTES NORMATIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA

Convenio de Bruselas de 1968 relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil /* Versión consolidada CF 498Y0126(01) */DO L 299 de 31.12.1972, p. 32/42. Disponible en: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:41968A0927\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:41968A0927(01))

Convenio de Lugano II relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, firmado en Lugano el 30 de octubre de 2007. DO C 319 de 23.12.2009, p. 1/56. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52009XG1223%2804%29>

Convenio de Roma 80/934/CEE: sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales abierto a la firma en Roma el 19 de junio de 1980 Versión consolidada Diario Oficial n° L 266 de 09/10/1980 P. 0001 – 0019. Disponible en: http://www.secola.org/db/1_01/dir_es.pdf

Tratado de la Unión Europea (TUE) de 7 de febrero de 1992, publicado en DOUE C núm. 340 de 10 de noviembre de 1997. Boletín Oficial del estado de 13 de enero de 1994. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00013-00046.pdf>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), Diario Oficial n° C 83/47 de 30/03/2010. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Tratado sobre Derecho civil internacional, firmado en Montevideo, el 12 de febrero de 1889. Disponible en: <https://socioedip.files.wordpress.com/2013/12/tratado-de-montevideo-de-1889.pdf>

DIRECTIVA, 64/221/CEE, de 25 de febrero de 1964, para la coordinación de las medidas especiales para los extranjeros en materia de desplazamiento y de residencia, justificadas por razones de orden público, seguridad y salud pública. Diario Oficial n° 056 de 04/04/1964 p. 0850 – 0857. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:31964L0221&from=LV>

DIRECTIVA 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. DO L 18 de 21.1.1997, p. 1/6. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>

DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). DO L 348 de 28.11.1992, p. 1/7. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/1992/85/oj>

DIRECTIVA 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo. Diario Oficial n° L 216 de 20/08/1994 p. 0012 – 0020

DIRECTIVA 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) n° 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/2004/38/2011-06-16>

DIRECTIVA 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea L 299/9 Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

DIRECTIVA (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. PE/43/2019/REV/1. DO L 186 de 11.7.2019, p. 105/121. Disponible en: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>

DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Diario Oficial de la Unión Europea L 188/79. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2019/188/L00079-00093.pdf>

REGLAMENTO n° 15, del 16 de agosto de 1961, relativo a las primeras medidas para la realización de la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad. Diario Oficial

de la Unión Europea L 141/1. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2011/141/L00001-00012.pdf>

REGLAMENTO (CE) No 44/2001 DEL CONSEJO de 22 de diciembre de 2000 relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (DO L 12 de 16.1.2001, p. 1). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2001R0044:20081204:ES:PDF>

REGLAMENTO (CE) No 593/2008 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I). Diario Oficial de la Unión Europea 4.7.2008. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:ES:PDF>

REGLAMENTO (UE) No 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión. Diario Oficial de la Unión Europea L 141/1. Disponible en: <https://www.boe.es/doue/2011/141/L00001-00012.pdf>

REGLAMENTO (UE) 1215/2012 del Parlamento Europeo, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, vol. 2012, no. 5, pp. 1-32.

FUENTES NORMATIVAS NACIONALES

Convención Interamericana. Adoptada en la Conferencia Interamericana de Derecho Internacional Privado, México, 1994.

Tratado de Montevideo sobre Derecho civil internacional. Firmado en Montevideo el 19 de marzo de 1940. Disponible en: <https://socioedip.files.wordpress.com/2013/12/tratado-de-montevideo-de-1940.pdf>

CÓDIGO DEL TRABAJO DE CHILE D.F.L. N° 1.- Santiago, 7 de enero de 1994

DECRETO 402. [Ministerio de Trabajo y Seguridad Social](#) y [Ministerio de Economía y Finanzas de Uruguay](#) (Montevideo). 11 de enero de 2019. [Consulta: septiembre de 2019].

DECRETO 610. Salario Mínimo, Vital y Móvil. Boletín Oficial de la República de Argentina, Buenos Aires, 2019. [consulta: septiembre 2019]. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/215373/20190903>

Ley de contrato de trabajo No. 20744, texto ordenado por Decreto 390/1976 Bs. As., 13/5/1976, Argentina. Disponible en: <http://www.ley20744argentina.com.ar/>

Ley N° 16.101, crea y fija el salario vacacional para trabajadores de la actividad privada y personas públicas no estatales, Publicada D.O. 29 nov/1989 - N° 22996. Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp2685073.htm>

Ley de empleo juvenil No. 19.133, Publicada D.O. 16 oct/013 - Nº 28822, Uruguay. Disponible en: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp7173085.htm>

Ley Núm. 21.112. Reajusta el monto del ingreso mínimo mensual, así como la asignación familiar y maternal, y el subsidio familiar». [Ministerio del Trabajo y Previsión Social \(Chile\)](#). 24 de septiembre de 2018. [Consulta: marzo de 2019].

REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, p. 114430. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

REAL DECRETO 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019. Boletín Oficial del Estado núm. 312, de 27 de diciembre de 2018, páginas 127427 a 127430. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/12/21/1462>

FUENTES JURISPRUDENCIALES

STTZ del 9 de diciembre de 1970, Asunto Eiras Pérez c. Techint Eng. Co.

STJCE del 12 de febrero de 1974, asunto 152/73, SOTGIU.

STJ 183/81 del 26 de mayo de 1982, Asunto Ivenel.

STJCE del 3 de julio de 1986, Asunto, Lawrie Blum, Allonby, 66/85. ¿Rec.?

STJCE C-266/8, de 15 de enero de 1987, asunto Shenavai. ¿Rec.?’’

STJCE de 15 de febrero de 1989, asunto Soc. Six Constructions, C-32/88.

Sentencia del 31/3/92 el Juzgado del Trabajo de primer turno de Montevideo.

STJUE de 13 de julio de 1993, asunto 125/92, Mulox IBC/Geels, aps. 10 y 11, ECLI:EU:C:1993:306

TS de 17 de julio de 1993, asunto Telefónica de España S.A, Rec. 1712/1992.

STJCE de 13 de julio de 2000, asunto Grup Josi C-412/98STJUE de 8 de marzo de 1988, Arcado/Haviland, ap.11, Rec. 1988, 01539

STJUE del 15 de diciembre de 2001, as. C-384/10 Voogsgeerd vs Navimer, FD 49-50.

STSJ Madrid Social 11 de diciembre de 2002

STJCE de 23 de marzo de 2004, Collins, C 138/02, Rec. p. I 2703, ap. 26.

STJCE de 7 de septiembre de 2004, Trojani, C 456/02, Rec. p. I 7573, apartado 15.

STJUE de 1 de marzo de 2005, asunto Owusu, C-281/02.

STSJ Castilla-La Mancha 18 julio 2005 [AS 2005\2583].

STJCE de 17 de julio de 2008, asunto C-94/07, Raccanelli (aps. 33 y 34), Rec. 2008, pág. I-5.939.

STJUE del 29 de julio de 2010, Asunto Koelzsch. C-29

STJUE de 11 de noviembre de 2010, Asunto Danosa contra LKB Lízings SIA.

STJUE de 19 de julio de 2012, asunto Ahmend Mahamdia y República de Argelia Democrática y Popular, C-154/11

STJUE del 12 de septiembre de 2013, Asunto Anton Schlecker y Melitta Josefa C-64

STS Social 3 de diciembre de 2013

STSJ Madrid Social 11 de junio de 2014

STS Cataluña, Social, 25 de junio de 2014

Sentencia Juzgado Social valencia del 24 de septiembre de 2014.

Sentencia Juzgado social de Valencia del 24 de septiembre de 2014

STSJ Madrid Social del 14 de septiembre de 2015.

STSJ Madrid Social del 8 de junio de 2015

STSJ Madrid Social del 10 de junio de 2015.

STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto C- 47/14 Ferho, aps. 45-49, ECLI:EU:C:2015:574).

STJUE de 10 septiembre de 2015, Asunto Holterman Ferho, C-47/14

Boedeker.

STSJ Baleares social 4 de noviembre de 2015

STJUE del 20 de noviembre de 2018, Asunto Sindicatul Familia Constata, C-147/17.

ANEXOS

Tabla 1. Contrato de Trabajo, Datos Banco Mundial

Economía	Duración máxima del período de prueba (meses)	¿Contratos a plazo fijo prohibidos para tareas permanentes?	Duración máxima de un único contrato a plazo fijo (meses)	Duración máxima de los contratos a plazo fijo, incluidas las renovaciones (meses)
Austria	1.0	No	No limit	No limit
Belgium	0.0	No	No limit	No limit
Bulgaria	6.0	No	36.0	36.0
Croatia	6.0	Yes	No limit	No limit
Cyprus	24.0	No	No limit	30.0
Czech Republic	3.0	No	36.0	108.0
Denmark	3.0	No	No limit	No limit
Estonia	4.0	Yes	60.0	120.0

Finland	6.0	Yes	No limit	60.0
France	2.0	Yes	18.0	18.0
Germany	6.0	No	No limit	No limit
Greece	12.0	Yes	36.0	No limit
Hungary	3.0	No	60.0	60.0
Ireland	12.0	No	No limit	No limit
Italy	2.0	No	36.0	36.0
Latvia	3.0	Yes	60.0	60.0
Lithuania	3.0	No	60.0	60.0
Luxembourg	6.0	Yes	24.0	24.0
Malta	6.0	No	48.0	48.0
Netherlands	2.0	No	24.0	24.0
Poland	3.0	No	33.0	33.0
Portugal	3.0	Yes	36.0	36.0
Romania	3.0	Yes	36.0	60.0
Slovak Republic	3.0	No	24.0	24.0
Slovenia	6.0	Yes	24.0	24.0
Spain	6.0	Yes	36.0	48.0
Sweden	6.0	No	24.0	24.0
United Kingdom	6.0	No	No limit	No limit

Tabla 2: Datos Jornada Laboral Banco Mundial

Economía	Jornada laboral estándar	Número máximo de días hábiles por semana.
Austria	8.0	5.5
Belgium	7.6	6.0
Bulgaria	8.0	6.0
Croatia	8.0	6.0
Cyprus	8.0	5.5
Czech Republic	8.0	6.0
Denmark	7.4	6.0
Estonia	8.0	5.0
Finland	8.0	6.0
France	7.0	6.0
Germany	8.0	6.0

Greece	8.0	6.0
Hungary	8.0	5.0
Ireland	8.0	6.0
Italy	6.6	6.0
Latvia	8.0	5.5
Lithuania	8.0	5.5
Luxembourg	8.0	5.5
Malta	8.0	6.0
Netherlands	8.0	5.5
Poland	8.0	5.5
Portugal	8.0	6.0
Romania	8.0	5.0
Slovak Republic	8.0	6.0
Slovenia	8.0	6.0
Spain	8.0	5.5
Sweden	8.0	5.5
United Kingdom	8.0	6.0

Tabla 3: datos Vacaciones Banco Mundial

Estado	Vacaciones anuales pagadas para un trabajador con 1 año de tenencia (días hábiles)	Vacaciones anuales pagadas para un trabajador con 5 años de tenencia (días hábiles)	Vacaciones anuales pagadas para un trabajador con 10 años de tenencia (días hábiles)	Vacaciones anuales pagadas (promedio para trabajadores con 1, 5 y 10 años de tenencia, en días hábiles)
Austria	25.0	25.0	25.0	25.0
Belgium	20.0	20.0	20.0	20.0
Bulgaria	20.0	20.0	20.0	20.0
Croatia	20.0	20.0	20.0	20.0
Cyprus	20.0	20.0	20.0	20.0
Czech Republic	20.0	20.0	20.0	20.0
Denmark	25.0	25.0	25.0	25.0
Estonia	24.0	24.0	24.0	24.0

Finland	30.0	30.0	30.0	30.0
France	30.0	30.0	31.0	30.3
Germany	24.0	24.0	24.0	24.0
Greece	20.0	22.0	25.0	22.3
Hungary	20.0	21.0	23.0	21.3
Ireland	20.0	20.0	20.0	20.0
Italy	26.0	26.0	26.0	26.0
Latvia	20.0	20.0	20.0	20.0
Lithuania	20.0	20.0	23.0	21.0
Luxembourg	25.0	25.0	25.0	25.0
Malta	24.0	24.0	24.0	24.0
Netherlands	20.0	20.0	20.0	20.0
Poland	20.0	20.0	26.0	22.0
Portugal	22.0	22.0	22.0	22.0
Romania	20.0	20.0	20.0	20.0
Slovak Republic	25.0	25.0	25.0	25.0
Slovenia	20.0	22.0	24.0	22.0
Spain	22.0	22.0	22.0	22.0
Sweden	25.0	25.0	25.0	25.0
United Kingdom	28.0	28.0	28.0	28.0

Tabla 4. Regulación de la Licencia de la Licencia de Maternidad/ Paternidad en la Unión Europea (2019)

Estado	Periodo de Licencia	Titular de la Licencia	Retribución de la licencia con respecto al Salario	Lic. Paternidad exclusiva	Retribución de la licencia con respecto al Salario	Fuente: Normativa Nacional
Austria	112	Madre/Padre	100% subsidio pagado por el seguro, se calcula sobre la base del salario neto percibido en las trece últimas semanas (tres meses)	10 días/ mes Papa- oder Vatermonat	Remunerados al 100%/ No remunerado	Fuentes: Sección 14 de la Ley de protección de la maternidad de 1979 (Gaceta Oficial N.º 221/1979, última enmienda 138/2013); §162 Ley General de Seguridad Social (Gaceta Oficial N.º 189/1955, última modificación 68/2014)
Alemania	98	Madre	El beneficio de maternidad para las mujeres aseguradas por ley es de un máximo de 13 € por día calendario (§ 200 párr. 3 RVO) y lo paga el seguro de salud correspondiente.	10 días	Remunerados al 100%	Ley de maternidad (MuSchG)/2018; Ley Federal de Subsidio Parental y Permiso Parental (BEEG)/2007

Bélgica	105	Madre	82% de su ingreso bruto (excluyendo el límite máximo) durante los primeros 30 días; 75% de los ingresos brutos teniendo en cuenta un máximo a partir del día 31; Máximo: € 106.90 por día desde el 1 de enero de 2019.	10 días	Su empleador le pagará el salario completo en los primeros días. Su seguro de salud paga los siguientes siete días. Este pago asciende al 82% de su ingreso bruto (teniendo en cuenta un máximo de € 116.87).	Ley de Protección a la maternidad (MuSchG)/2017
Bulgaria	410 días	Madre	90% del ingreso diario promedio durante los últimos 24 meses. Puede extenderla a 3 años, recibiendo un porcentaje en el segundo y nada en el tercero	15 días	90% del ingreso diario promedio	Artículos 163 y 164 del Código del Trabajo de 1986, modificado en 2018; § 1, 41, 48, 50-52 del Código de Seguridad Social de 2003, modificado por última vez en 2018;
Chipre	112 días	Madre	El subsidio de maternidad se calcula en el 72% de las contribuciones aseguradas del año anterior, mientras que el subsidio de parto se proporciona en forma de una suma global de 544 € pagados a la mujer, si tiene condiciones de seguro, ella o su esposo	14 días	entre el 50 y 70%	La Ley de Protección de la Maternidad 1997 con (Enmienda) de 2019 (Ley 11 (I) / 2019) UE, Párrafo (I), No. 4686, 3/1/2019. La Ley de Protección de la Paternidad de 2017 (117 (I) / 2017)
Croacia	196 días	Madre/Padre	100% si el derecho es utilizado por ambos padres; uno de los padres tendrá derecho a trabajar a tiempo parcial hasta la edad de 3 años del niño	7 días	Remunerados al 100%, quien trabaje a tiempo parcial 70%	Ley de maternidad y ayuda parental, el texto consolidado de la ley GO 85/08, 110/08 , 34/11 , 54/13 , 152/14 , 59/17, efectivo 01.07.2017.
Dinamarca	365 días (solo 224 días pueden ser compartidos)	Madre/Padre	depende de los acuerdos que se apliquen en su lugar de trabajo. En algunos casos, el empleador paga el salario completo durante parte del período de licencia, y en otros casos, la autoridad Udbetaling Dinamarca paga el dinero.	14 días que siguen una vez finalice la semana 14 después del parto	El subsidio de maternidad para las empleadas en virtud de la sección 33 no puede exceder los 3.332 DKK por semana y no más por empleada. más de esta cantidad dividida por las horas de trabajo contractuales semanales normales.	Ley sobre el derecho a la baja y las prestaciones por desempleo en la maternidad (Ley de la maternidad), cf. Orden Estatutaria no. Junio de 2018, Sección 6 de la Ley N ° 1526 de 18 de diciembre de 2018 y Sección 3 de la Ley N ° 1710 de 27 de diciembre de 2018. La enmienda que sigue de la sección 2 (3) de la Ley Núm. 701 del 8 de junio de 2018 no se incorpora a esta Orden Estatutaria, ya que entra en vigencia el 1 de enero de 2020, cf. 3, de la Ley N ° 701 de 8 de junio de 2018
Eslovaquia	238 días	Madre/Padre	asciende al 65 % del salario diario que sirve de base para el cálculo de las cotizaciones al seguro de enfermedad.	6 semanas después del parto	asciende al 65 % del salario diario que sirve de base para el cálculo de las cotizaciones al seguro de enfermedad.	Artículo 48 de la Ley Nº 461/2003 Coll. Sobre el seguro social

Eslovenia	105 días	Madre	Remunerados al 100%	15 días	Remunerados al 100%	Ley de protección parental y prestaciones familiares / ZSDP-1 / (2014). Gaceta oficial de la República de Eslovenia, N° 26 (14/04/2014)".
España	112 días	Madre	100% de la base reguladora que tenga establecida el trabajador para la prestación por incapacidad temporal por contingencias comunes	56 días	La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente	Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, «BOE» núm. 57, de 7 de marzo de 2019, páginas 21692 a 21717 (26 págs.)
Estonia	140 días	Madre	Remunerados al 100%	14 días	Remunerados al 100%	Ley de seguro de salud 1 Adoptado el 19.06.2002 RT I 2002, 62, 377
Finlandia	105 días hábiles	Madre	Remunerados al 100%	54 días	Remunerados al 70%	Ley 903/2012 Ley de seguro de Salud; La Ley de Contrato de Trabajo 26,1,2001/55
Francia	112 días	Madre	Remunerados al 100%	14 días	Remunerados al 100%	Artículo L1225-17, Modificado por la Ley n ° 2008-67 del 21 de enero de 2008 - art. 3; Artículos L 2122-1 y L 2122-3 del Código de Salud Pública, Artículo R 313-3 del Código de Seguridad Social francés. Ley No. 2007-293 del 5 de marzo de 2007 que reforma la protección de los niños
Grecia	119 días	Madre	50% del salario diario esperado de acuerdo con la categoría de contribución del asegurado más el subsidio por niño que representa el 10%	2 días	Remunerados al 100%	Ley 1302/82 que ratifica el Convenio Internacional del Trabajo 103/52, artículo 15 de la Ley 1483/84 (prohibición del despido de mujeres embarazadas y en edad laboral), artículo 20 de la Ley 1849/89 (que ratifica el artículo 5 del 10.3 .89 eq; (Ley 4075/2012; Convenio colectivo de trabajo nacional general, artículo 6)
Hungría	168 días	Madre	Remunerados al 70%	5 días	Remunerados al 70%	Código Laboral/2012. artículo 118 y 127
Italia	154 días	Madre	Remunerados al 80%	2 días	Remunerados al 100%	Decreto legislativo n. 151 del 26 de marzo de 2001, Ley consolidada de maternidad / paternidad; Artículo 1, párrafo 205, de la Ley de 28 de diciembre de 2015, No. 208 (Ley de estabilidad de 2016)
Irlanda	182 días	Madre	Su pago depende de los términos de su contrato de trabajo. El Beneficio de maternidad lo paga el Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social si tiene suficientes contribuciones de PRSI.	14 días	Su pago depende de los términos de su contrato de trabajo. El Beneficio de maternidad lo paga el Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social si tiene suficientes	Leyes de protección de la maternidad de 1994 y 2004 l; Ley de Permiso y Beneficio de Paternidad de 2016

					contribuciones de PRSI.	
Letonia	112 días	Madre	Remunerados al 80%	10 días	Remunerados al 80%	Artículos 154 y 155 de la Ley del trabajo/2002 modificado por las Leyes de 22.01.2004, 22.04.2004 y 06.06.2019, vigentes a partir del 01.09.2019
Lituania	126 días	Madre	El pago por maternidad durante el embarazo y el parto se pagará al 77.58 por ciento de los ingresos compensados del receptor	30 días	El beneficio de paternidad se paga al 77.58 por ciento de las ganancias compensadas del receptor	ENFERMEDAD Y MATERNIDAD LEY DE SEGURO SOCIAL NO. IX-110 ENMIENDAS A LOS ARTÍCULOS 6, 14, 18, 21, 22, 24 Y 27 LA LEY 2018 28 DE JUNIO NO XIII-1338 VILNA
Luxemburgo	112 días	Madre	Remunerados al 100%	10 días	8 días remunerados	Código de Trabajo, Art. Art. L. 233-16. L. 332-1. Art. L. 332-2, modificado por la ley del 15 de diciembre de 2017
Malta	98 días	Madre	Remunerados al 80%	1 día	No remunerado	LN 439 DE 2003 A 2003 REGLAMENTO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD (EMPLEO).
Países Bajos	112 días	Madre	Remunerados al 100%	2 días	Remunerados al 100%	Ley de Seguro de Salud (Zvw); Directiva 92/85 / CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992 (DO L 348) sobre la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores durante el embarazo después del embarazo. nacimiento y durante la lactancia
Polonia	140 días	Madre	Remunerados al 100%	14 días	Remunerados al 100%	Journal of Laws 2019.0.1040, es decir , Ley del 26 de junio de 1974 - Código del Trabajo Art. 180
Portugal	150 días	Madre/Padre	con salario al 100% hasta 120 días y 80% hasta 150 días	15 días	la licencia de 150 días tomada sin alternar padre y madre se paga el 80%.	Art. 40 a 43 Código de Trabajo; Ley núm. 17/95 la cual modifica la ley núm. 4/84, de 5 de abril, de protección de la maternidad y de la paternidad.
Reino Unido	365 días	Madre /Padre	90% del salario las primeras seis semanas y luego £ 148,68 euros / semana			Reglamento de 1999 sobre el permiso de maternidad y paternidad
República Checa	196 días	Madre	Remunerados al 70%	7 días	Remunerados al 70%	Ley n.º 189/1988 Coll, Ley N ° 148/2017 Coll., Que modificó la Ley del Seguro de Enfermedad N ° 187/2006 Coll.
Rumanía	126 días	Madre	Remunerados al 85%	5 días hábiles	Remunerados al 100%	GEO no. 158/2005; Ley 210/1999
Suecia	480 días	Madre /Padre	80% hasta por 390 días			Seguro parental reformado - Amor, cuidado, seguridad/SOU 2005: 73



Tabla No.5. Índice de Desarrollo Humano por indicadores según países (2018) 1

Puesto	DESARROLLO HUMANO MUY ALTO	Índice de Desarrollo Humano	Esperanza de vida al nacer en años	Años esperados de escolaridad (a) (b)	Años promedio de escolaridad (a) (*)	Renta nacional bruta per cápita en PPP en US\$ de 2011 (*)
		2017	2017	2017	2017	2.017
4	Irlanda	0,938	81,6	19,6	12,5	53.754
5	Alemania	0,936	81,2	17,0	14,1	46.136
7	Suecia	0,933	82,6	17,6	12,4	47.766
10	Países Bajos	0,931	82,0	18,0	12,2	47.900
11	Dinamarca	0,929	80,9	19,1	12,6	47.918
14	Reino Unido	0,922	81,7	17,4	12,9	39.116
15	Finlandia	0,920	81,5	17,6	12,4	41.002
17	Bélgica	0,916	81,3	19,8	11,8	42.156
20	Austria	0,908	81,8	16,1	12,1	45.415
21	Luxemburgo	0,904	82,0	14,0	12,1	65.016
24	Francia	0,901	82,7	16,4	11,5	39.254
25	Eslovenia	0,896	81,1	17,2	12,2	30.594

26	España	0,891	83,3	17,9	9,8	34.258
27	República Checa	0,888	78,9	16,9	12,7	30.588
28	Italia	0,880	83,2	16,3	10,2	35.299
29	Malta	0,878	81,0	15,9	11,3	34.396
30	Estonia	0,871	77,7	16,1	12,7	28.993
31	Grecia	0,870	81,4	17,3	10,8	24.648
32	Chipre	0,869	80,7	14,6	12,1	31.568
33	Polonia	0,865	77,8	16,4	12,3	26.150
35	Lituania	0,858	74,8	16,1	13,0	28.314
38	Eslovaquia	0,855	77,0	15,0	12,5	29.467
41	Letonia	0,847	74,7	15,8	12,8	25.002
41	Portugal	0,847	81,4	16,3	9,2	27.315
45	Hungría	0,838	76,1	15,1	11,9	25.393
46	Croacia	0,831	77,8	15,0	11,3	22.162
51	Bulgaria	0,813	74,9	14,8	11,8	18.740
52	Rumania	0,811	75,6	14,3	11,0	22.646
La tabla completa se puede consultar en:		http://hdr.undp.org/en/2018-update				
(a) Los datos se refieren a 2017 o al año más reciente disponible						
(b) En el cálculo del valor del IDH se utiliza el máximo de 18 años de escolarización						
Fuente: (PNUD, 2018)						