

LIBRO BLANCO

TELETRABAJO INTERNACIONAL



ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MOVILIDAD
LABORAL INTERNACIONAL

LIBRO BLANCO

Teletrabajo Internacional

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE MOVILIDAD LABORAL INTERNACIONAL - FEEX
Varios Autores

2021 ©FEEX – Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional - FEEX
C/ Agustín de Foxá, 40
Factoría Centro de Negocios
28036 Madrid
Depósito Legal: M-16595-2021
Producción: Clarión Artes Gráficas, S.L.

OBRA COLECTIVA

AUTORES:

Alicia Pinto, Repsol
Álvaro Fernández, Cuatrecasas
Aída Fernández, PwC
Amaia Otaola, PwC
Ana Isabel Alberquilla, Enel
Ana Garicano, Sagardoy Abogados
Ángela Galán, Deloitte Legal
Angeles González-Vigil, Secretaria General FEEX
Begoña Fernández, Accenture
Carol Rajoy, Accenture
Claudia Perez, Everis
Eva Pons, PwC
Irene Martín, Santa Fe Relocation
Iván Preciado, Cuatrecasas
Iván Sáez, EY
Laura Ortega, Deloitte Legal
Lucía Campillo, Everis
Luciano Muriel, PwC
Luis Alberto Bautista, Repsol
Laura Gil, MERCER
Maite Rivero, Accenture
Manuela Martín, Cuatrecasas
María Gonzalez de Michelena, Cepsa
María Antonia del Rio, KPMG
Marta Díaz, Repsol
Miguel Jesús López Lucero, PwC
Naum Danielov, PwC
Oscar Pinto, Accenture
Patricia Contreras, KPMG
Patricia Jones, Banco Santander
Paula López, Sagardoy Abogados
Ramón Portela, MERCER
Roberto Gomez Solís, Repsol
Sofía Sanchez de la Nieta, Repsol
Susana Burgueño, Deloitte Legal
Yolanda García, Repsol

REVISIÓN

María del Mar Morales, Global Mobility en Talento y Cultura de BBVA
Elena Chávarri, Talent Mobility & Branding, Principal Manager en BBVA
Carlos Mora Almudi, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en los países nórdicos y bálticos
Juan Zornoza, Of Counsel de Deloitte Legal y Catedrático de Derecho Financiero y Tributario en la Universidad Carlos III
Pedro Llorente, Consejero Área Laboral de Cuatrecasas
Ana Matorras, Profesora Ordinaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pontificia de Comillas.

ÍNDICE

Agradecimientos	13
Prólogo	16
Introducción	19
Capítulo I. Definición de teletrabajo	22
Capítulo II. Conclusiones. Propuestas planteadas	23
2.1 Propuestas en el ámbito laboral y seguridad social	23
2.1.1 Norma comunitaria para el desarrollo del marco normativo del teletrabajo internacional en el ámbito UE/EEE.	23
2.1.2 Duración e intermitencia del teletrabajo internacional	24
2.1.3 Lugar y tipo de trabajo	25
2.1.4 Condiciones de trabajo	25
2.1.5 Prevención de Riesgos Laborales. Comunicación del teletrabajo internacional	27
2.1.6 Momento del pacto	29
2.1.7 Implicaciones en materia de Seguridad Social	29
2.2 Propuestas en el ámbito migratorio	33
2.2.1 Regulación nacional	38
2.2.2 Regulación Europea	42
2.3 Propuestas en el ámbito fiscal	42
Capítulo III. Análisis por materia	48
3.1 Análisis en materia laboral	48
3.1.1 Ausencia normativa en normativa en materia de teletrabajo internacional	48
3.1.2 Ley aplicable y jurisdicción competente	52
3.1.3 Delimitación del teletrabajo internacional frente a otras figuras	58
I. Aspectos generales del supuesto de teletrabajo internacional	58
II. Delimitación del teletrabajo internacional frente al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestacional transnacional de servicios	59
III. Consideraciones respecto a la regulación de Seguridad Social para trabajadores desplazados	62
3.1.4 Aspectos clave	63

I. Duración	64
II. Lugar y tipo de trabajo.....	64
III.V Condiciones de trabajo.....	65
IV. Prevención de Riesgos Laborales.....	66
V. Momento del pacto	71
VI. Ubicación geográfica (en UE o 3º países)	73
3.1.5 Implicaciones en materia de Seguridad Social.....	75
I. La Seguridad Social en el teletrabajo internacional.....	75
II. Soluciones y propuestas a la problemática.....	79
III. Cuestiones administrativas (formularios).....	80
IV. Conclusiones.....	85
3.2 Análisis en materia migratoria	87
3.2.1 Estudio comparativo de normativa sobre teletrabajo internacional en septiembre 2020.	87
3.2.2 Países analizados	88
I. Estonia	88
II. Croacia	88
III. Dubái (Emiratos Árabes Unidos).....	89
IV. Georgia	89
V. Antigua y Barbuda	89
VI. Barbados	90
VII. Bermuda.....	90
VIII. Islas Caimán.....	91
IX. Anguila (territorio de Reino Unido)	91
3.2.3 Cuestiones objeto de revisión comparada	92
3.2.4 Conclusiones sobre estudio comparativo.....	92
3.2.5 Encuadramiento jurídico actual relativo al teletrabajo internacional.....	92
3.2.5.1 Visado de residencia no lucrativa-Principales escollos..	93
3.2.5.2 Permiso de trabajo como Profesional por Cuenta Propia- Principales escollos.....	96
3.2.5.3 Visado y Autorización de Residencia de Inversor en Proyecto de Interés General-Principales escollos	98
3.2.5.4 Traslado Intraempresarial-Principales escollos.....	100
3.2.6 Propuesta de regulación y conclusiones.....	104
3.2.6.1 Regulación nacional.....	104
3.2.6.2 Regulación Europea	108
3.3 Análisis en materia fiscal	108
3.3.1 Estudio comparativo de la normativa en materia de	

teletrabajo internacional	110
3.3.2 Determinación de la residencia fiscal a efectos de tributación en los países de contratación y prestación de servicios	113
3.3.3 Tributación de las rentas del trabajo en el marco del Convenio para evitar la doble imposición internacional	118
3.3.4 Análisis de la potencial situación del establecimiento permanente.....	123
3.3.5 Implicaciones de la existencia de establecimiento permanente.....	128
I. Tributación por las rentas atribuibles al establecimiento permanente.....	90
II. Obligaciones de retención a cuenta del impuesto sobre la renta en el país donde se prestan los servicios.	90
3.3.6 Régimen fiscal especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español.	132
3.3.7 Impacto de las restricciones a la movilidad sufridas como consecuencia de la crisis del COVID-19.	135
3.3.8 Conclusión	136
3.4 Análisis en materia Best Practices	139
3.4.1 Introducción	139
3.4.2 Aspectos generales.....	140
3.4.3 Aspectos jurídicos.....	143
I. Escenario I: Formalización como un “desplazamiento puro”	144
II. Escenario II: Formalización mediante un contrato en destino..	145
III. Conclusiones.....	146
3.4.4 Herramientas de trabajo.....	147
I. Ámbito del trabajador	149
II. Ámbito de la compañía y gestión de equipos.....	150
3.4.5 Cultura empresarial/Igualdad.....	154
I. Adaptación del teletrabajo con la cultura empresarial.....	155
II. Parámetros de referencia para conceder la modalidad de....	157
III. ¿Cuál es la distribución de género dentro de la modalidad de teletrabajo?	157
V. Conclusiones.....	158
3.4.6 Valoración de equipos	160
I. La experiencia del teletrabajador internacional	163

II. Conclusiones.....	167
3.4.7 COVID-19	170
I. El objetivo a conseguir.....	170
II. El proceso de implantación	171
III. La situación de los trabajadores internacionales durante la pandemia	172
IV. La adaptación al puesto de trabajo.....	173
V. Conclusiones.....	173
Anexo I. Sobre las regulaciones nacionales del fenómeno del teletrabajo.....	175

AGRADECIMIENTO

Este Libro Blanco se comenzó a trabajar intensamente durante la pandemia provocada por la COVID-19. Durante las semanas de confinamiento, los grupos de trabajo que ya se habían constituido previamente mantuvieron reuniones virtuales semanales para analizar toda la casuística y aportar sus ideas técnicas con el claro objetivo de ayudar a definir y regular esta nueva figura laboral, que ha acelerado su presencia en el ámbito internacional. Los expertos de 17 empresas asociadas al FEEX han puesto toda su experiencia y entusiasmo en la elaboración de este Libro.

Nuestro más sincero agradecimiento a todos los autores de esta obra colectiva que ha supuesto un reto para los profesionales que han participado en la misma aportando su visión operativa y jurídica para la elaboración de las propuestas que se han desarrollado y que permitirán regular este tipo de desplazamiento.

Queremos destacar la gran dedicación y compromiso con el FEEX para impulsar este Libro de Susana Burgueño, Partner en Deloitte Legal como coordinadora global del proyecto, y de Maite Rivero, Vicepresidenta del FEEX hasta finales del 2020, por su visión técnica de armonización de los distintos ámbitos analizados. Asimismo, queremos reconocer a Sofía Sánchez de la Nieta y Roberto Gomez de Repsol quienes se plantearon la necesidad de explorar la figura del teletrabajo internacional y compartieron con el FEEX su inquietud.

Gracias a los coordinadores de cada uno de los ámbitos analizados por su labor de consenso y redacción.

- Ámbito Migratorio: Ana Garicano de Sagardoy Abogados y Ana Isabel Alberquilla de Enel.

- Ámbito Laboral y de Seguridad Social: Álvaro Fernández e Iván Preciado de Cuatrecasas y Maite Rivero de Accenture.

- **Ámbito Fiscal:** Patricia Jones de Banco Santander y Eva Pons de PwC

- **Mejores Prácticas:** Amaia Otaola de PwC y María González de Michelena de Cepsa

En nombre de la Junta Directiva, gracias a todos por vuestra generosidad al compartir vuestro tiempo y experiencia, puestos al servicio de un objetivo común, divulgar el conocimiento para facilitar la internacionalización de los negocios como parte activa de la recuperación económica de nuestro país en este contexto tan cambiante que nos está tocando vivir.

Mención especial a los lectores externos quienes nos han dado su visión sobre la viabilidad de nuestras propuestas y nos han brindado todo su apoyo. Nuestra más sincera gratitud a Mar Morales y Elena Chávarri, Talent Mobility & Branding en BBVA; Carlos Mora Almudi, Consejero de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en los países nórdicos y bálticos; Juan Zornoza, Of Counsel Tax en Deloitte Legal y profesor de Fiscal en la Universidad Carlos III; Pedro Llorente, Consejero Área Laboral de Cuatrecasas y Ana Matorras, Profesora Ordinaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Pontificia de Comillas.

Por último, queremos agradecer a Angeles González-Vigil, Secretaria General del FEEX, su compromiso y dinamismo en este proyecto y en la vida de nuestra Asociación.

Sin todos vosotros esta obra no habría sido posible.

JUNTA DIRECTIVA

Presidente – Antonio Naz Altolaquirre

Vicepresidente 1º - Francisco Javier Cea Soriano

Vicepresidente 2ª – Jorge Martín Martín

PRÓLOGO

El periodo que arrancó en marzo de 2020, cuya conclusión está aún por certificarse, quedará caracterizado en la Historia como el de la pandemia por Covid-19, cuyos efectos, devastadores en unos aspectos, y transformadores en otros, se están proyectando hasta nuestros días en múltiples direcciones.

En el plano económico, ha supuesto una preocupante destrucción de tejido productivo y de empleo, sin que podamos atisbar aún con certeza ni el alcance de la recuperación ni cuándo volverán nuestras economías a recuperar el terreno perdido. Desde el punto de vista del sector exterior, en el año 2020 hemos experimentado un importante retroceso, habiéndonos situado en niveles del 2016 en cuanto a la exportación de bienes, además de haber experimentado una brutal caída en la exportación de servicios.

Y en el plano social y laboral, las restricciones a la movilidad por cuestiones sanitarias han impuesto un nuevo modo de relacionarnos, una concepción diferente del desempeño laboral, con la proliferación del teletrabajo. Incluso ha propiciado una modificación de los hábitos de consumo que han privilegiado de forma extraordinaria fórmulas como el e-commerce.

Ante estas difíciles circunstancias, y como empresarios acostumbrados a gestionar la adversidad en entornos internacionales, seguimos viendo en la internacionalización la mejor alternativa no solo para asegurar la supervivencia de nuestras empresas, sino para cimentar e impulsar el crecimiento futuro. Precisamente, un estudio de la consultora KPMG realizado para la recientemente celebrada IV Cumbre de Internacionalización, organizada por el Club de Exportadores e Inversores y otras entidades, lo certifica. Nada menos que tres de cada cuatro empresas encuestadas exploran actualmente nuevas oportunidades en los mercados exteriores y, en ese sentido, la crisis del Covid-19 podría suponer un impulso adicional para la expansión internacional nuestras empresas.

Así mismo, esta crisis ha acelerado la realidad ya existente de la figura del

teletrabajador internacional, formula que se ha convertido en indispensable la hora de atraer y retener el talento global.

Por esta razón resulta tan oportuno que desde instituciones como el FEEX se aporten ideas y propuestas sobre el entorno y la regulación en el que se desenvuelve el teletrabajo de nuestras empresas y de nuestros profesionales en el exterior, así como de empresas extranjeras con profesionales en España. Este estudio, que gustosamente prologamos, contiene entre otras materias, un útil análisis comparativo de “best practices” en cuestiones prácticas tales como la regulación legal, herramientas de trabajo, cultura empresarial, cuestiones de género y valoraciones de los equipos que están destinados en el exterior.

Adicionalmente, FEEX aborda en este libro blanco un estudio de la normativa del teletrabajo en varios países muy dispares. En unos el teletrabajo lleva tiempo consolidado, como por ejemplo ciertos países caribeños (Barbados, Bermuda, Anguila, entre otros), destinos muy atractivos para el teletrabajador. Otros de los países analizados están a la cabeza de la digitalización (como Estonia y Croacia). Un tercer grupo tienen necesidades y recursos internos muy diferentes (por ejemplo, Dubái).

El análisis que realiza FEEX en este trabajo se centra en el ámbito migratorio, laboral y de seguridad social, prevención de riesgos laborales y fiscalidad sugiriendo propuestas normativas, inexistentes actualmente, tanto en el ámbito nacional como internacional.

El principal objetivo que impulsa el FEEX es que las empresas de una forma clara y ordenada puedan satisfacer la gran demanda de solicitudes de teletrabajo internacional planteadas por sus empleados con total seguridad jurídica.

La “coronacrisis” ha acelerado tendencias que ya se venían apreciando en la prestación internacional de servicios y las relaciones laborales, que sin lugar a dudas van a permanecer en la actividad empresarial en el exterior. La amplitud de estos nuevos comportamientos y nuevas formas innovadoras de relación laboral y profesional es aún incierta. Dependerá, en gran parte, del entorno regulatorio que afecte a las cuestiones que precisamente se analizan en detalle en este libro. Por ello, damos la bienvenida a este ilustrativo y útil documento elaborado por el FEEX que, a buen seguro, promoverá un debate necesario para ayudar a encauzar todos los retos que la nueva coyuntura plantea en el ámbito laboral internacional.

Antonio Bonet Madurga

Presidente

CLUB DE EXPORTADORES E INVERSORES

Madrid, marzo de 2021

INTRODUCCIÓN

La Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional – FEEX, es una organización técnica sin ánimo de lucro constituida en 2004, cuya existencia responde a la necesidad de las empresas españolas de prestarse mutuo apoyo, para afrontar el proceso de internacionalización de sus actividades y negocios.

Uno de sus objetivos es promover el desarrollo de un marco normativo e institucional que apoye la movilidad laboral internacional, así como representar a las empresas asociadas ante toda clase de entidades públicas o privadas dentro y fuera de la Unión Europea, en asuntos relacionados con la gestión internacional de recursos humanos. Dentro de este contexto, realiza estudios específicos que permiten mejorar el tratamiento en el ámbito migratorio, fiscal, laboral y de seguridad social, del desplazamiento de trabajadores en el exterior.

FEEX quiere divulgar el papel esencial de las personas en los procesos de expansión internacional y la importancia de una adecuada gestión internacional de los trabajadores para garantizar el éxito de las empresas en una economía global potenciando la recuperación económica en el contexto actual.

El Libro Blanco es una iniciativa que se enmarca plenamente en este propósito, y recoge las propuestas de la asociación para mejorar la situación actual de la movilidad internacional en España.

El origen del presente Libro Blanco se remonta al mes de noviembre de 2019 cuando, tras la propuesta planteada por Repsol, el FEEX y Deloitte Legal organizan un Focus Group con una muestra significativa de empresas españolas asociadas al FEEX. La finalidad de dicho Focus Group era (i) identificar el nivel de implantación del teletrabajo internacional en las empresas del FEEX, (ii) determinar la tipología de teletrabajo internacional implantado, (iii) detectar las inquietudes y puntos de dolor más frecuentes y (iv) sugerir soluciones prácticas a esta situación.

La celebración de este Focus Group puso de manifiesto que, ya en noviembre de 2019, el teletrabajo internacional era una realidad cada vez más frecuente en el sector empresarial español.

De este modo, el Focus Group reveló que el número de solicitudes planteadas por parte de los empleados a sus empleadores para teletrabajar desde otro país, debido a razones personales (fundamentalmente motivadas por conciliación personal y profesional o inquietudes internacionales de las plantillas más jóvenes), estaba incrementándose de manera significativa.

Las empresas se veían en la necesidad, por un lado, de atender las demandas de sus trabajadores con la finalidad de atraer y retener el talento y fomentar el compromiso con sus empleados, si bien, por otro lado, todas coincidían en la total inseguridad jurídica que se les planteaba, al no existir norma jurídica que amparase y regulase la situación de teletrabajo internacional.

La solución planteada por las empresas participantes al Focus Group fue unánime: la necesidad de establecer una regulación unificada del teletrabajo internacional.

La irrupción global del COVID-19, con situaciones de confinamiento y de teletrabajo internacional en todo el mundo, no ha hecho más que acelerar significativamente la realidad del teletrabajo internacional.

Actualmente, el teletrabajo internacional se ha impuesto como una realidad inmediata que las empresas necesitan atender, puesto que cada vez un mayor número de empleados les solicita la posibilidad de teletrabajar desde otro país, con la finalidad de conciliar su vida e intereses personales con su vida profesional.

Las empresas necesitan responder a esta nueva forma de trabajar que sus empleados les reclaman: necesitan atraer y retener el talento de sus plantillas, favorecer la conciliación, flexibilizar la prestación de servicios y mostrar su compromiso con las necesidades e inquietudes de sus trabajadores.

Nuestra realidad jurídica está muy lejos de esta nueva realidad social. Parte del trabajo realizado en relación con este Libro Blanco ha revelado una total ausencia de normativa que dé cobertura al teletrabajo internacional.

Por ello, se hace imprescindible la creación de un marco jurídico flexible

que regule el teletrabajo internacional, que facilite su formalización proporcionando seguridad jurídica a empresas y empleados y con las oportunas medidas de control para garantizar la finalidad que persigue esta fórmula de trabajo (i.e. atender a las solicitudes de teletrabajo internacional de los empleados, motivados por razones personales) y evitar prácticas fraudulentas o de dumping social.

El COVID-19 ha sacudido con fuerza nuestra realidad y muchos aspectos de nuestra vida están cambiando o en transformación. La forma de trabajar ya ha cambiado, es ya una nueva realidad, y necesitamos un marco jurídico que acompañe a este cambio de cultura laboral que se está produciendo.

Este nuevo marco jurídico es el que hemos querido proponer en el presente Libro Blanco que se inicia a continuación.

CAPÍTULO I. DEFINICIÓN DE TELETRABAJO

En atención a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el teletrabajo se define como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario o del cliente, se ejecuta fuera de esos locales.

Se considerará teletrabajo internacional la prestación de servicios en régimen de teletrabajo y desde un país extranjero a aquél donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador.

No tendrá la consideración de teletrabajo internacional la prestación de servicios desde el país donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, ya sea en régimen de teletrabajo o no, para empresas del mismo grupo empresarial o ajenas a éste, pero radicadas en un país extranjero.

El teletrabajo internacional responderá a un interés del trabajador en cuanto a la realización del trabajo en un país concreto distinto a aquel donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, siendo en todo caso voluntario para el trabajador y el empresario afectados; en ningún caso el teletrabajo internacional supondrá una prestación transnacional de servicios dado que el teletrabajador internacional prestará los mismos servicios para su empleador y de la misma manera que lo habría hecho en caso de no encontrarse en dicha situación de teletrabajo internacional.

CAPÍTULO II. CONCLUSIONES. PROPUESTAS PLANTEADAS

Sobre la base del análisis realizado a lo largo del presente Libro Blanco, cuyo objetivo consiste en ofrecer un contexto sobre el marco regulatorio (o, mejor dicho, la falta de él) en relación con el teletrabajo internacional, surge la necesidad de adelantar posibles vías de solución que permitan abordar la regulación de esta nueva forma de prestación de servicios a través de nuevas normas.

En ese sentido, es voluntad del FEEX proponer una nueva regulación, que sirva para dar certidumbre y seguridad jurídica a las empresas que convengan con sus empleados la flexibilización del desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo internacional.

Así las cosas, las propuestas podrán consistir en:

2.1 PROPUESTAS EN EL ÁMBITO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

2.1.1 Norma comunitaria para el desarrollo del marco normativo del teletrabajo internacional en el ámbito UE/EEE.

Entendemos que sería necesario elaborar una regulación específica a nivel europeo aplicable al supuesto del teletrabajo internacional y que proporcione la seguridad jurídica necesaria tanto para el trabajador como para el empleador, que tenga como premisa la creación de un marco jurídico flexible para este tipo de prácticas, conjugándolo con la necesidad de evitar prácticas calificadas de dumping social.

Dado que el teletrabajo internacional nace de la voluntad del trabajador de prestar servicios desde un país diferente a aquel donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, y que, por tanto, se basa en la voluntariedad tanto para el trabajador que modifica el país de desarrollo del trabajo, como para el empleador en su aceptación de esta nueva situación, el establecimiento de excesivas cargas administrativas y restricciones podría limitar en gran medida esta libre circulación entre

Estados Miembros, al generar un aumento de costes o de obligaciones para las empresas, que no se encontrarían predisuestas a aceptar una solicitud de teletrabajo internacional. En todo caso, resultará necesario establecer mecanismos de control que permitan a las autoridades de los diferentes Estados Miembros conocer de la existencia de trabajadores prestando servicios en régimen de teletrabajo internacional en su país. Y ello, a los efectos de poder verificar que las situaciones de teletrabajo internacional no suponen una intrusión en el mercado laboral local, así como tampoco un supuesto fraudulento de desplazamiento internacional.

Con la finalidad de lograr la mayor homogeneidad y uniformidad en cuanto a la aplicación de la regulación que desde el FEEX se propone, que precisará asimismo de una actividad de coordinación entre las autoridades del país de contratación y del país de desarrollo del teletrabajo, sugeriríamos que la regulación del teletrabajo internacional en el ámbito comunitario se llevase a cabo mediante la aprobación de un Reglamento.

De este modo, mediante un Reglamento se lograría una aplicación automática y uniforme en todos los Estados, sin necesidad de que éstos lleven a cabo ningún acto normativo para su entrada en vigor que pudiera hacer demorar o introducir especialidades que dificulten su aplicación práctica.

Asimismo, consideramos que el nuevo supuesto de teletrabajo internacional podría integrarse como una nueva modificación a la directiva de desplazamiento de trabajadores (Directiva (UE) 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996) en la que se excluyera expresamente de su ámbito de aplicación esta situación, de forma similar a la exclusión ya establecida para los viajes de negocios o de formación, ya que no encaja en ninguno de los supuestos del artículo 1 apartado 3 de la Directiva.

2.1.2 Duración e intermitencia del teletrabajo internacional

Las regulaciones nacionales referidas a supuestos de teletrabajo no expresan límites temporales para el desarrollo del trabajo por esta vía, más allá de poder prever lapsos temporales o situaciones por la que se finalice dicho régimen de forma extemporánea (“reversibilidad”).

En tal sentido, la normativa sobre teletrabajo internacional que surja no debería establecer limitaciones adicionales, es decir, podrá ser temporal o permanente en función de lo que pacten las partes.

Dada la mayor complejidad de finalización del régimen de teletrabajo internacional, puesto que el empleado residiría -temporalmente o no- en un país diferente a aquél donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, las causas de finalización del régimen deberían estar expresamente incluidas en el acuerdo de teletrabajo internacional a suscribir entre las partes, y se deberá establecer un preaviso adecuado al contexto. Es decir, se debería procurar un mayor preaviso -para ambas partes- a los efectos de asegurar una reversión al régimen presencial o de teletrabajo en ámbito nacional, asegurando con ello la menor perturbación posible al empleado; siempre en línea con las necesidades empresariales.

2.1.3 Lugar y tipo de trabajo

Como ya se avanzaba anteriormente, el teletrabajo internacional implica el desarrollo de la actividad laboral a través de las tecnologías de la información, no requiriéndose la asistencia a centro de trabajo alguno, ni del propio empleador ni de ninguna otra empresa del mismo grupo empresarial al que pertenezca, así como tampoco a las instalaciones de los clientes de la empresa que contrata al trabajador.

De esta forma, la posible regulación del teletrabajo internacional deberá excluir aquellos trabajos y supuestos de prestación de servicios que requieran de algún grado de presencia física en el centro de trabajo o que exijan la asistencia a lugares concretos de trabajo (del empresario o de un tercero).

En todo caso, en la medida en la que el teletrabajo internacional supondrá la presencia física de un trabajador en un país diferente a aquel donde radica la empresa de contratación y para la cual éste continua prestando servicios, resulta lógico pensar que sea necesario establecer algún mecanismo de control u obligación de notificación a la autoridades locales del país desde el que el teletrabajador haya decidido teletrabajar, en términos similares a la obligación de comunicación de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional prevista de la Directiva 96 / 71/ CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

2.1.4 Condiciones de trabajo

El teletrabajo no puede suponer en ningún caso un cambio de régimen en la relación contractual entre el trabajador y el empresario, sino que es

una herramienta por la que se disocia el lugar del desarrollo de la actividad laboral del centro de trabajo físico empresarial.

De esta forma, se plantea como consecuencia inherente a este razonamiento el que las condiciones laborales en régimen de teletrabajo internacional se correspondan con las ya pactadas entre trabajador y empresario al inicio de la relación laboral, o aquéllas que se acuerden con motivo del comienzo del teletrabajo internacional (tales como la duración, reversibilidad de este régimen, disponibilidad, compensación de gastos, etc.).

Consideramos que en la medida que el teletrabajo internacional implica un mantenimiento en el perceptor del trabajo (el empresario de contratación u origen) y, con ello, la nula incidencia en el mercado de trabajo del país donde se desarrolle, no deberían resultar aplicables condiciones laborales del país desde el cual se prestan servicios, toda vez que la ubicación geográfica en el marco del teletrabajo internacional carece de cualquier relevancia en cuanto al contenido y desarrollo del contrato, así como al desempeño de las funciones inherentes al puesto que el trabajador ocupa en su empresa.

Es decir, al ser el teletrabajo internacional un supuesto completamente ajeno y diferente al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional no debería existir obligación de equiparación de condiciones laborales a las de los trabajadores del país desde el que el teletrabajador ha convenido con su empleador la continuidad en la prestación de servicios, y ello con independencia de la duración de la situación de teletrabajo intencional.

Adicionalmente, la situación de teletrabajo internacional no debe imponer obligaciones adicionales sobre las empresas diferentes a aquellas que tendrían en caso de que el teletrabajo se desempeñase dentro del ámbito nacional. En línea con lo anterior, a modo de ejemplo, en un supuesto de teletrabajo internacional de un trabajador contratado por una empresa española, el coste de la compensación de los gastos que debería asumir el empleador habría de limitarse al importe equivalente de lo que supondría en un supuesto de teletrabajo local (esto es, si el teletrabajo se desarrollara en el mismo país en el que está establecida la empresa empleadora), debiendo el empleado asumir la diferencia que pudiera existir si tales costes son más elevados en el país de desarrollo del teletrabajo, en tanto que esta posibilidad parte de su voluntad de llevarla a cabo.

2.1.5 Prevención de Riesgos Laborales. Comunicación del teletrabajo internacional

De cara a facilitar el teletrabajo internacional en el marco europeo, cumpliendo con las obligaciones derivadas de la protección del trabajador, sería necesario ampliar el contenido de la actual normativa comunitaria implementando una normativa común con respecto a prevención de riesgos laborales (PRL) en materia de teletrabajo internacional en todo el territorio de la Unión Europea que homogeneice y facilite el cumplimiento y gestión de las obligaciones en esta materia. Tal y como se ha indicado anteriormente, sugeriríamos que la regulación en materia de PRL formase parte de un Reglamento que gobernase los aspectos del teletrabajo internacional en el ámbito de la UE/EEE.

Adicionalmente, fuera del ámbito europeo, siguiendo el modelo empleado en materia de Seguridad Social para los desplazamientos, una alternativa posible para la regulación de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo internacional podría ser la ratificación de convenios bilaterales o multilaterales de PRL que regulen el contenido mínimo al que se debe dar cumplimiento tanto en el país de la compañía empleadora como en el del teletrabajo, especificando los riesgos propios del teletrabajo en cada uno de los países de tal forma que se especifiquen y coordinen las obligaciones concretas que han de llevarse a cabo en los dos países.

Mediante la ratificación de estos Convenios de PRL y la implementación de una normativa común en la UE, las empresas podrían solicitar la emisión de un formulario justificativo (similar al actual A1 o un certificado de cobertura) en el que se especifique que en el país de contratación se han llevado a cabo las obligaciones en materia de PRL especificadas en el Convenio/Reglamento europeo (e.g. que se ha otorgado la formación/información necesaria para el puesto que se va a desarrollar en modo de teletrabajo, que se han incluido los riesgos propios derivados del teletrabajo, que se ha ofrecido vigilancia de la salud, etc, así como cualquier otra obligación adicional que pudiera ser impuesta por la legislación del país del teletrabajo y que corresponda al empleador).

Mediante la solicitud de este formulario, las empresas asimismo estarían comunicando a las autoridades laborales del país de contratación el inicio de la situación de teletrabajo internacional del empleado, su duración, lugar donde se desarrolla la actividad laboral, etc. En su caso, si así se

estableciese, las autoridades del país de contratación podrían enviar una copia de dicho formulario a las autoridades del país de desarrollo de teletrabajo, comunicando así la existencia de dicho escenario de teletrabajo internacional en su territorio.

El formulario, que se podría emitir en el país de contratación y podría ser entregado en el país del teletrabajo, podría asimismo formar parte, en el caso de que fuera necesario, de la documentación requerida para solicitar un permiso de trabajo.

Asimismo, la autoridad del país del teletrabajo también podría incluir/completar dicho formulario, si fuera necesario en virtud de lo así establecido en el Convenio/Reglamento europeo de aplicación, respecto de los riesgos específicos del país (e.g. en el caso de que así sea exigida por la normativa del país del teletrabajo, una evaluación física del lugar donde se desarrollará el teletrabajo, incluyendo los materiales y mobiliario necesario, equipos de emergencia en su caso, etc.).

De este modo, con anterioridad a la movilización del trabajador, tanto este como la compañía podrían conocer con claridad los riesgos a los que deben hacer frente, se aseguran de dar cumplimiento a las legislaciones involucradas y ambas partes garantizan su protección.

Asimismo, los Convenios de PRL/Reglamento europeo deberían recoger los especiales deberes que en materia preventiva deberá asumir el trabajador en este entorno internacional dado que, entre otros, deberá proporcionar continua información a su empleador (que no está localizado físicamente en el mismo país en el que está prestando servicios).

En este sentido, la normativa deberá regular la corresponsabilidad que en materia de PRL deberá asumir el propio empleado, quien deberá cooperar con la empresa fundamentalmente respecto a aquellas cuestiones que precisan de presencia física y que la empresa deberá verificar a distancia, con la colaboración y participación responsable del trabajador.

Adicionalmente, tanto por la unificación de legislación europea como los acuerdos bilaterales/multilaterales, deberían establecer cuestiones relativas y específicas para el colectivo de trabajadores especialmente sensibles.

2.1.6 MOMENTO DEL PACTO

Si bien con carácter general el momento más común en el que se formaliza el teletrabajo internacional suele ser un momento posterior al inicio de la relación laboral, y durante su desarrollo en atención a las necesidades personales o familiares de las personas trabajadoras, en el contexto actual de globalización, resultaría deseable que la regulación de esta nueva realidad que es el teletrabajo internacional contemplase la posibilidad de iniciar relaciones de trabajo, es decir, contratar trabajadores ubicados en países diferentes al de la empresa que contrata al trabajador bajo esta modalidad.

Y ello, por cuanto el teletrabajo internacional ab origine, no es solo una realidad cada vez más demanda tanto por empresas españolas como extranjeras, sino que además supone una herramienta de flexibilidad que permite acceder a un mercado global de talento, favoreciendo y fomentando la diversidad en las empresas en sus más amplios términos.

Sin perjuicio de lo anterior, y en la medida en que no existe una regulación concreta sobre la materia, en aquellos supuestos de solicitudes de teletrabajo internacional por parte de personas trabajadoras contratadas por empresas españolas, desde el Feex se recomendaría formalizar el oportuno acuerdo de teletrabajo internacional respetando el contenido mínimo de los acuerdos de teletrabajo a nivel nacional y que establece actualmente el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (“LTD”).

No obstante, y en la medida en que la LTD establece que el acuerdo de teletrabajo deberá formalizarse antes de que se inicie el régimen de teletrabajo, el elemento internacional puede dificultar que dicho acuerdo se complete con el nivel de detalle requerido antes de que el empleado llegue al nuevo país y comience a prestar servicios.

Por ello, sugeriríamos que en los escenarios de teletrabajo internacional pudiese darse un plazo de un mes desde el inicio de la actividad laboral bajo esta modalidad, para formalizar adecuadamente el acuerdo de teletrabajo internacional.

2.1.7 IMPLICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Proponemos el siguiente desarrollo de la normativa en tres supuestos diferentes:

I. Teletrabajo en países de la Unión Europea.

En el ámbito comunitario, el principio básico en materia de Seguridad Social es claro: la libre circulación de los trabajadores y la creación de un sistema que garantice a los trabajadores, tanto la acumulación de todos los períodos tomados en consideración por las distintas legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales y para el cálculo de estas, como el pago de las prestaciones a las personas que residan en los territorios de los Estados Miembros.

Sobre este principio, la regulación en materia de Seguridad Social para supuestos de teletrabajo internacional debería estar incluida en la regulación de los Reglamentos Comunitarios.

Respecto al Estado en el que se debe mantener la cotización de Seguridad Social, entendemos que sería necesario establecer en los Reglamentos la posibilidad de mantener la relación con el sistema de Seguridad Social del país donde está registrada la compañía que contrata al teletrabajador, durante la totalidad del ejercicio de la actividad laboral o, al menos, al igual que para los supuestos habituales de trabajadores desplazados. La exención durante el periodo autorizado en los Reglamentos dependerá de los siguientes supuestos:

- **Si el trabajador presta sus servicios en un solo Estado**, la regla general que mencionábamos anteriormente supone que como la cobertura de la Seguridad Social resulta a cargo de un único Estado en cada momento, se aplicará la legislación nacional del país donde trabaja.

Sin embargo, como excepción a la regla general, continuará asegurado en su Estado de origen, siempre y cuando su situación en régimen de teletrabajo internacional no supere los 24 meses y continúe trabajando para el mismo empleador. Esto posibilita el mantenimiento de la legislación en materia de Seguridad Social, que normalmente ofrece más seguridad jurídica a los trabajadores, puesto que se trata de una normativa que ya les es familiar.

- **Si el trabajador presta sus servicios en dos o más Estados**, en la medida en que ejerza una parte sustancial de su actividad (más del 25%) en el país de residencia, quedara sujeto a la legislación de ese Estado. Por el contrario, si no ejerce una parte sustancial de su

actividad en su Estado de residencia, se le aplica la normativa del Estado donde su empleador tenga su sede o domicilio, y en caso de que el empleador tenga sede o domicilio en varios países, se le aplica la normativa de su país de residencia, incluso cuando no ejerce una parte sustancial de su actividad en el mismo.

En este caso, en el que el teletrabajador presta servicios en 2 o más Estados, como propuesta de regulación, entendemos que si en el Estado de residencia, teletrabajara desde su domicilio y sin ningún impacto en el país de residencia, entonces podría evitarse que sea de aplicación la letra b) del artículo 13 del Reglamento 883/2004. Por lo tanto, en el supuesto de prestación de servicios en dos o más países, si ejerce una parte sustancial de su actividad en su país de residencia, y ahí únicamente teletrabaja en su domicilio sin impacto en el mercado local, entonces será de aplicación la legislación del domicilio de su empleador.

II. Teletrabajo en países donde no aplique la normativa comunitaria, pero con los que España ha firmado un convenio bilateral o multilateral de Seguridad Social

En los supuestos en que el trabajador contratado en España presta los servicios físicamente en un país donde no aplique la normativa comunitaria, resultarán de aplicación los distintos Tratados Internacionales suscritos entre España y los diferentes países, en materia de coordinación de las legislaciones de Seguridad Social, tanto en lo que se refiere a la legislación aplicable (afiliación, alta y cotización) como en lo que se refiere a las normas o reglas de cálculo de las prestaciones que se encuentran cubiertas por cada convenio internacional.

Cada Convenio tiene su propio texto, pero guardan, no obstante, un esquema y un contenido similares en cuanto a legislación aplicable a tener en cuenta, ya que igualmente parten del principio general de sometimiento a una única regulación en materia de altas y cotizaciones y se rigen por el criterio general de que la legislación aplicable es la del Estado donde el trabajador presta el servicio (país de destino).

No obstante lo anterior, para los trabajadores en situación de régimen de teletrabajo internacional, al igual que para los supuestos dentro de la UE, debería establecerse una excepción a la regla anterior, en el sentido

de mantener como legislación aplicable de forma exclusiva la del Estado de origen durante la totalidad del ejercicio de la actividad laboral en forma de teletrabajo, o, al menos hasta un máximo de tiempo que varía según el Convenio que resulte de aplicación para los supuestos de desplazamiento.

En este supuesto, entendemos que no cabría la prestación de servicios en dos o más Estados, por lo que no se incluiría dicha regulación, quedando únicamente autorizado el mantenimiento de la seguridad social de origen, como si de un desplazamiento ordinario se tratara, de forma indefinida o al menos, sujeto a los plazos temporales establecidos en los diferentes Convenios bilaterales o multilaterales de Seguridad Social.

III. Teletrabajo en países no comunitarios y sin instrumentación internacional sobre Seguridad Social.

En estos supuestos, cada Estado establece su propia legislación, por lo que no podemos garantizar esa función de coordinación en materia de Seguridad Social y, por ende, no es posible garantizar exenciones, aunque sean de forma temporal, respecto a las obligaciones en el país de destino.

No obstante, por el lado español, la Orden Ministerial de 27 de enero de 1982, sobre el alcance de situación asimilada a la de alta de los trabajadores al servicio de empresas españolas trasladados al extranjero, establece en su artículo 1, que estos trabajadores se encuentran en la situación asimilada a la de alta, continuando la obligación de cotizar en España mientras permanezcan en el país de traslado. La situación de teletrabajo internacional debería incluirse de forma específica en el ámbito de aplicación de los supuestos afectados por esta Orden Ministerial.

Esto significa que no existe reconocimiento ni cómputo recíproco de cotizaciones realizadas a otros países (cada Estado va por separado y aplica su legislación nacional sin tener en cuenta los períodos cubiertos bajo la legislación del otro Estado). El empleado simultaneará el alta y la cotización tanto en el Estado de origen como en el de destino (si fuera necesario), lo que podría suponer que el trabajador fuera sometido a una doble cotización y, a la vez, un sobrecoste en cotizaciones por parte del empleador.

En cuanto a las prestaciones, cada Estado tiene en cuenta exclusivamente los períodos cubiertos bajo su legislación.

2.2 PROPUESTAS EN EL ÁMBITO MIGRATORIO

Tras analizar el marco jurídico migratorio aplicable en España en el Libro Blanco sobre el teletrabajo internacional, se detecta la inexistencia de una figura jurídico-migratoria que lo regule.

A los efectos de este documento se entiende por teletrabajo internacional aquel en el que concurren las siguientes circunstancias:

- Prestación de servicios realizada desde España por nacional extranjero que no se encuentre bajo el ámbito de aplicación del RD 240/2007.
- La realización de la prestación de servicios desde España responde a un interés personal del trabajador.
- No suponga una prestación transnacional de servicios en los términos de la Ley 45/99 sobre el desplazamiento del trabajador en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- El empleador/empresario/Cliente extranjero carece de presencia en España o aun existiendo carece de vinculación/relación con el trabajador extranjero.
- Se acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, de Seguridad Social y fiscal.

Assumiendo la necesidad de contar con una figura jurídico-migratoria que dé cobertura al teletrabajo internacional, a continuación se recogen las características, requisitos de acceso y procedimiento que cabría considerar en el momento de su regulación.

Características de la autorización/visado de estancia o residencia para teletrabajo internacional

Debería exceptuarse de la obligación de obtener autorización de trabajo para el ejercicio de una actividad lucrativa, laboral o profesional a los extranjeros que vengan a España limitando su actividad laboral y/o profesional a la realización teletrabajo internacional para empleador/empresario/cliente extranjero que carezca de presencia en España o aun existiendo esta, carezca de vinculación/relación con el trabajador extranjero.

El visado/autorización de estancia /residencia deberá autorizar la permanencia en España del nacional extranjero y de sus familiares permitiéndoles realizar actividades laborales profesionales limitadas a teletrabajo internacional.

En la resolución de autorizaciones de estancia/ residencia para teletrabajo internacional no se tendría en cuenta la situación nacional de empleo.

Requisitos de acceso:

Sin perjuicio de la acreditación de los requisitos específicos previstos para este visado o autorización de residencia/estancia, los extranjeros deberán reunir, para estancias no superiores a tres meses, las condiciones de entrada previstas en el Reglamento (CE) 562/2006, de 15 de marzo, por el que se establece un Código comunitario de normas para el cruce de personas por las fronteras (Código de Fronteras Schengen).

En los supuestos de visados de estancia, deberán acreditar además los requisitos previstos en el Reglamento (CE) 810/2009, de 13 de julio, por el que se establece un Código comunitario sobre visados (Código de visados).

En los supuestos de visados de residencia previstos en el Reglamento (UE) 265/2010, por el que se modifica el Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen y el Reglamento (CE) 562/2006, de 15 de marzo, por lo que se refiere a la circulación de personas con visados de larga duración, así como para las autorizaciones de residencia, el solicitante deberá acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- No encontrarse irregularmente en territorio español.
- Ser mayor de 18 años.
- Carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los últimos cinco años, por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español.
- No figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido.
- Contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España.

- Contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España.

Se entenderán como suficientes aquellos que representen para el trabajador una cantidad mensualmente en euros el 100% del IPREM, o su equivalente legal en moneda extranjera y para el sostenimiento de cada uno de los familiares a su cargo, durante su residencia en España lo siguiente: (i) Unidades familiares que incluyan dos personas contando al titular y a la persona reagrupada: al menos el 150% del IPREM o su equivalente legal en moneda extranjera, (ii) Unidades que incluyan al titular y a más de dos personas: cantidad que represente mensualmente el 50% del IPREM por cada miembro adicional o su equivalente legal en moneda extranjera.

La disponibilidad de medios económicos suficientes se acreditará mediante cualquier medio de prueba admitido en derecho.

- Abonar la tasa por tramitación de la autorización o visado.
- Cumplimiento, por los sujetos obligados, de las obligaciones establecidas en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y las obligaciones tributarias o de Seguridad Social correspondientes.

FAMILIARES

El cónyuge, pareja de hecho registrada o persona con análoga relación de afectividad, los hijos (del trabajador, cónyuge, pareja de hecho o persona con análoga relación de afectividad) menores de edad o mayores que, dependiendo económicamente del titular, no hayan constituido por sí mismos una unidad familiar y los ascendientes a cargo hijos (del trabajador, cónyuge, pareja de hecho o persona con análoga relación de afectividad), que se reúnan o acompañen a los extranjeros en teletrabajo internacional podrán solicitar, conjunta y simultánea o sucesivamente, la autorización y, en su caso, el visado.

Para ello deberá quedar acreditado el vínculo y el cumplimiento de los requisitos generales.

Los familiares en edad laboral estarán autorizados a realizar teletrabajo

internacional en las mismas condiciones que el solicitante.

PROCEDIMIENTO

Deberá agilizarse y simplificarse al máximo facilitando el cumplimiento de la norma.

Resulta necesario habilitar un procedimiento in country.

PARA ESTANCIAS NO SUPERIORES A 90 DÍAS EN CUALQUIER PERIODO DE 180 DÍAS

Cuando el extranjero no se encuentre en España y la duración prevista de la actividad no sea superior a noventa días, deberá solicitar, cualquiera que sea su nacionalidad, el correspondiente visado de estancia ante la Misión diplomática u Oficina consular española en cuya demarcación resida.

En estos casos, el procedimiento aplicable a la solicitud de visado será el previsto para la tramitación de visados de estancia de corta duración, debiendo acreditar el extranjero que reúne las condiciones para su inclusión en el supuesto de teletrabajo internacional.

Cuando el extranjero se encuentre en España en situación regular siempre que el teletrabajo internacional se vaya a realizar dentro del período máximo permitido de 90 días en un periodo de 180 días, deberá con carácter previo al inicio del teletrabajo internacional, notificar a la autoridad competente la fecha en la que comenzará a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo internacional

La autoridad competente podrá oponerse, de manera motivada, a la realización del teletrabajo internacional en el plazo de 20 días a la presentación de la notificación en los siguientes supuestos:

- I) Cuando no se cumplan las condiciones previstas.
- II) Cuando implique que se va a superar el período máximo de estancia permitido según la normativa aplicable.

En caso de oposición por parte de la autoridad competente, el nacional extranjero cesará inmediatamente la realización del teletrabajo internacional.

Para estancias superiores a 90 días en cualquier periodo de 180 días

CUANDO EL EXTRANJERO NO SE ENCUENTRE EN ESPAÑA

El visado de residencia para teletrabajo internacional se expedirá conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 265/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de marzo de 2010, por el que se modifica el Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen y el Reglamento (CE) 562/2006 por lo que se refiere a la circulación de personas con visados de larga duración.

Estos visados tendrán validez de un año o igual a la duración de la situación de teletrabajo internacional, en caso de ser esta inferior, y autorizarán la residencia de su titular en España sin necesidad de tramitar la tarjeta de identidad de extranjero.

Las solicitudes de visado se resolverán y notificarán en el plazo de 10 días hábiles, salvo en los casos de solicitantes sometidos a la consulta prevista en el artículo 22 del Código de Visados, en cuyo caso el plazo de resolución será el previsto con carácter general en dicho Código.

CUANDO EL INTERESADO SE ENCUENTRE EN ESPAÑA EN SITUACIÓN REGULAR

La solicitud de autorizaciones de residencia para teletrabajo internacional se efectuará ante la autoridad competente para su resolución a través de medios telemáticos.

El plazo máximo de resolución será de veinte días desde la presentación electrónica de la solicitud ante el órgano competente para su tramitación. Si no se resuelve en dicho plazo, la autorización se entenderá estimada por silencio administrativo.

La solicitud de autorizaciones de residencia para teletrabajo internacional prorrogará la vigencia de la situación de residencia o de estancia de la que fuera titular el solicitante hasta la resolución del procedimiento.

Una vez concedida la autorización, si tuviera una vigencia superior a seis meses, se deberá solicitar la tramitación de la tarjeta de identidad de extranjero.

RENOVACIONES

Los titulares de una autorización para teletrabajo internacional podrán solicitar su renovación por periodos máximos de dos años siempre y cuando mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Las renovaciones se tramitarán utilizando medios electrónicos.

La presentación de la solicitud de renovación prorrogará la validez de la autorización hasta la resolución del procedimiento.

También se prorrogará en el supuesto en que la solicitud se presentará en los noventa días posteriores a la finalización de la anterior autorización, sin perjuicio de la incoación, en su caso, del correspondiente expediente sancionador.

FAMILIARES

Procedimiento similar al del principal de manera simultánea o posterior.

2.2.1 REGULACIÓN NACIONAL.

Entendemos que, desde el punto de vista técnico, las figuras migratorias analizadas en el apartado 4.3. del presente Libro Blanco, no resultan aplicables a la situación de teletrabajo internacional descrita.

La primera, Visado de Residencia No Lucrativa, principalmente por resultar el teletrabajo una actividad laboral/profesional y no encajar en la categoría de “no lucrativa” y la segunda, Autorización Intraempresarial, por no obedecer en puridad a un traslado intraempresarial, requerir el registro de una entidad extranjera en España (e.g. a efectos de seguridad social) e imponer unos requisitos que carecen de relación con la figura del teletrabajo.

Dada la inexistencia de una figura específica que regule el teletrabajo internacional, asumiendo que resulta necesaria una modificación normativa que le dé cobertura y tras analizar la legislación en vigor, entendemos que cabría considerar la posibilidad de regular vía “excepción a la autorización de trabajo”.

La Ley Orgánica de Extranjería establece que “Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar¹”.

¹ Artículo 36 Ley Orgánica de Extranjería 4/2000

De manera adicional, la legislación regula las Excepciones a la autorización de trabajo estableciendo que no será necesaria la obtención de autorización de trabajo para el ejercicio de determinadas actividades entre las que se incluyen: “ técnicos y científicos extranjeros, invitados o contratados, por el Estado, las comunidades autónomas o los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores, los profesores extranjeros invitados o contratados por una universidad española, el personal directivo y el profesorado extranjeros, de instituciones culturales y docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas, Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengan a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con la Administración española, los corresponsales de medios de comunicación social extranjeros, debidamente acreditados, para el ejercicio de la actividad informativa, Los miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España, autorizados por el Estado, Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada, Los ministros, religiosos o representantes de las diferentes iglesias y confesiones, debidamente inscritas en el Registro de Entidades Religiosas, en tanto limiten su actividad a funciones estrictamente religiosas, Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos homologados internacionalmente, siempre que limiten su actividad a funciones estrictamente sindicales y Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a propuesta de la mencionada entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social² “.

Estas excepciones a la obligación de obtención de autorización de trabajo con carácter previo al inicio de la actividad laboral o profesional existen en nuestro ordenamiento jurídico desde la primera Ley de Extranjería, que establecía aquellas personas que estaban exceptuadas de la obligación de obtener el permiso de trabajo en atención a la actividad que realizarían en España.

² Artículo 41 Ley Orgánica de Extranjería 4/2000

La razón de ser de estas excepciones parece basarse en la especial naturaleza de la actividad laboral o profesional que las justifica.

El común denominador de todas estas actividades es que su realización por nacionales extranjeros no parece pueda tener un impacto negativo en el mercado laboral nacional dado que la no realización de éstas por el nacional extranjero no implicaría la contratación o incorporación de un demandante de empleo en España³.

La especial naturaleza de cada una de las actividades exceptuadas de la obligación de obtención de autorización/permiso de trabajo justifica la necesidad de su realización por el nacional extranjero designado/contratado/invitado por la entidad española y/o la extranjera.

Parece claro, como ya se ha expuesto, que la actividad del nacional extranjero exceptuado de obtener la autorización de trabajo en el supuesto de teletrabajo internacional no impactará en el mercado laboral nacional.

En la línea de lo expuesto, cabría considerar la inclusión del teletrabajo internacional en los supuestos de actividades exceptuadas de la obligación de obtener la autorización de trabajo siempre que concurrieran las siguientes circunstancias:

- El teletrabajo no suponga una prestación transnacional de servicios en los términos de la Ley 45/99 sobre el desplazamiento del trabajador en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- El teletrabajo desde España responda de manera principal a un interés personal del trabajador.
- El empleador extranjero carece de presencia en España o aun existiendo carece de vinculación con el trabajador extranjero.
- Se acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, de Seguridad Social y fiscal

Recogida la excepción de la autorización de trabajo en el ya citado artículo 41 de la Ley Orgánica de Extranjería y en el artículo 117 del Real Decreto

³ Artículo 16 Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España – Derogada.

que la Desarrolla, el procedimiento relativo a la solicitud de este sería el regulado en el artículo 118 del mismo Real Decreto.

En paralelo al estudio de la regulación desde el punto de vista jurídico migratorio de la figura del teletrabajo internacional en las condiciones descritas vía excepción a la autorización de trabajo mediante la modificación de la Ley Orgánica de Extranjería 4/2000 y su reglamento de ejecución, cabría analizar igualmente la posibilidad de regular esta figura en la Sección movilidad internacional de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

El título V de la ya citada Ley 14/2013 de Apoyo a los Emprendedores y su internacionalización, regula determinados supuestos en los que, por razones de interés económico, se facilita y agiliza la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento a España. La medida se dirige a los inversores, emprendedores, trabajadores que efectúen movimientos interempresariales, profesionales altamente cualificados e investigadores, así como a los cónyuges e hijos mayores, a través de un procedimiento ágil y rápido ante una única autoridad y por un plazo variable en función de los distintos casos contemplados. Estas autorizaciones de residencia tendrán validez en todo el territorio nacional.

El Gobierno ha manifestado recientemente su *“intención de trabajar para promover España como destino para teletrabajar indicando que “ en la lista de tareas del Ejecutivo está analizar esta “nueva fórmula de migración”... ..”En cuanto a nuevas fórmulas de migración como puede ser teletrabajar, estamos en sintonía con lo que ha dicho, es una oportunidad, la ubicación geográfica, el clima, el entorno de vida puede ser una oportunidad para que se pueda trabajar a distancia desde nuestro país en otros sitios⁴”*.

Entendemos que concurren razones de interés económico, en el objetivo de promover España como destino para teletrabajar. En esta línea, resulta aconsejable facilitar y agilizar la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento a España.

En base a lo expuesto, entendemos que podría resultar conveniente la regulación de la figura del visado y autorización de residencia a la autorización de trabajo

⁴ El Gobierno apuesta por promover España como destino de teletrabajo para atraer inversión - elEconomista.es

para teletrabajo en la sección movilidad internacional de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, dado que concurre en este supuesto el objetivo expuesto en la Exposición de motivos señalada.

2.2.2 Regulación Europea

Habiendo analizado la situación local, no queremos concluir el presente capítulo sin hacer una mención a una potencial propuesta a nivel europeo.

En este caso, el escenario ideal sería contar con una normativa a nivel europeo que regulase los supuestos de teletrabajo internacional por nacionales de terceros países que se encuentren en la UE, a través de una Directiva o instrumento análogo con el fin de homogeneizar la solución migratoria en este escenario.

2.3 PROPUESTAS EN EL ÁMBITO FISCAL

En la actualidad no existe un marco normativo tributario que regule la figura del teletrabajo internacional. Así, en la práctica, el desplazamiento de una persona de un país a otro, bajo un acuerdo de teletrabajo internacional, puede tener un impacto fiscal significativo para el trabajador por cuenta ajena, que puede llegar a ser confiscatorio para el mismo, principalmente si las obligaciones fiscales surgen en el momento de la práctica de retenciones.

Igualmente, las cargas administrativas y obligaciones fiscales que se pueden imponer a las empresas pueden suponer para las mismas una barrera a la hora de favorecer este tipo de flexibilidad para sus trabajadores.

Entre tanto, cada vez son más las empresas que ven cómo sus empleados les solicitan teletrabajar desde otro país. Si bien es cierto que esta realidad ha crecido de una manera exponencial en tiempos de pandemia, no es menos cierto que los núcleos familiares ya no se limitan al país donde se encuentra su domicilio, y son frecuentes las situaciones en que padres, madres, parejas, hijos, etc. tienen su residencia en otros países, lo cual hace que para conciliar la vida laboral con la familiar debamos mirar más allá de nuestras fronteras.

Las cargas fiscales generan, por tanto, unos impedimentos adicionales a esa conciliación, en una situación en la que las condiciones laborales de los empleados que voluntariamente se desplazan para teletrabajar no varían

sustancialmente de aquellas que tenían antes del inicio del teletrabajo internacional.

Para las empresas, el teletrabajo internacional supone un instrumento clave para poder atraer y retener el mejor talento. Poder ofrecer a los empleados la posibilidad de tener la flexibilidad de realizar su trabajo en un país distinto de su centro laboral supondrá una diferenciación para las mismas dentro de su propuesta de valor. Esto permitirá a la empresa española seguir reteniendo a grandes profesionales, sin perderlos por una posible necesidad puntual de conciliación personal que requiera su en otro país, e igualmente permitirá a España atraer a trabajadores de empresas extranjeras, que encuentren en nuestro país un lugar atractivo de teletrabajo durante un tiempo, generando así ingresos para España derivados de inversiones y gastos al consumo.

En todo caso, y puesto que hablamos de movimientos entre varios países, el tratamiento normativo específico para el teletrabajo internacional no depende exclusivamente del ámbito local, sino que deberá ser acordado por el mayor número posible de Estados, regulándose en primer lugar en el ámbito de la Unión Europea dónde ya existe una coordinación en muchas áreas, pero sin perder de vista el de la OCDE, o e incluso el derivado otras organizaciones internacionales con competencia en materia fiscal (por ejemplo, Naciones Unidas), a fin de establecer medidas coordinadas que eviten en lo posible un impacto negativo para el trabajador o su empleador.

En este sentido, desde el FEEX se proponen las “Medidas Permanentes” que se detallan más adelante. En paralelo, y en tanto se adapta la legislación internacional, creemos que también sería preciso introducir una serie “Medidas temporales” que modifiquen la normativa fiscal española actual, reduciendo las complejidades administrativas y las cargas fiscales adicionales asociadas a este tipo de desplazamientos.

Bajo este planteamiento, desde el FEEX se plantean las siguientes medidas:

- **MEDIDA PERMANENTE 1: Extensión de la residencia fiscal en el país de contratación (o donde el empleado mantenía la residencia fiscal previo al teletrabajo internacional)**

Entendemos que, en aquellos casos en los que el empleado que se desplace a teletrabajar a otro país de forma temporal, por una situación personal específica, pero que no tenga intención de crear un vínculo con dicho país,

no debería adquirir de forma automática la residencia fiscal en el país del teletrabajo, sino que ésta debería mantenerse en el país de origen, creando una excepción similar a la que se está planteando en los casos de personas que tengan la consideración de diplomáticos o funcionarios públicos, o incluso de trabajadores transfronterizos, sólo que en este caso se trataría de un “transfronterizo digital”.

Esto evitará los conflictos de residencia fiscal que puede darse en aquellos casos en los que los empleados se desplacen durante más de 183 días, y mantengan el contrato de trabajo y la nómina en un país distinto de aquel donde están teletrabajando, facilitando la gestión administrativa tanto a las empresas como a los empleados.

Para que resulte efectiva, esta normativa debería verse reflejada no solo en la actual Ley del IRPF, sino que debería ser recogida en el Acuerdo Marco de la OCDE y en el modelo de las Naciones Unidas.

• **MEDIDA PERMANENTE 2: Incluir un supuesto de exención en la ley del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR), para las rentas del trabajo obtenidas en España, cuando las mismas deriven de un acuerdo de teletrabajo internacional.**

De acuerdo con la actual normativa del IRNR, la renta del trabajo obtenida por una actividad desarrollada en territorio español estará sujeta a tributación en España bajo este impuesto.

Puesto que se extenderá la residencia fiscal en el país del empleador para simplificar la tributación de esta figura, y con este mismo espíritu, se debe adecuar la normativa del IRNR para evitar la tributación de las rentas del trabajo en ambos países. Por ello, proponemos modificar el artículo 13 de la Ley del IRNR, estableciendo la exención de las rentas del trabajo obtenidas durante el tiempo de teletrabajo en España en las situaciones de teletrabajo internacional.

De esta forma, los empleados que vengán a teletrabajar a España mantendrán la tributación de sus rentas del trabajo en su país “de origen”, tributando en España como no residentes únicamente por las rentas privadas generadas en territorio español, de forma equiparable a la situación contraria (empleados con residencia previa en España que se vayan al extranjero, y que tributarían en España por la totalidad de las rentas del trabajo obtenidas).

• **MEDIDA PERMANENTE 3: Incluir una presunción de que no se actúa a través de Establecimiento Permanente en el marco del espacio Schengen**

Para evitar la inseguridad jurídica para las empresas, y facilitar la gestión de este tipo de movimientos, se propone a las autoridades fiscales internacionales, especialmente en el espacio Schengen por su cercanía, que se comprometan a considerar que los empleados que se desplacen bajo un acuerdo de teletrabajo internacional no generan un Establecimiento Permanente en el país de desplazamiento, cuando las funciones a desarrollar por el empleado no varíen con respecto a las que tenía antes de su desplazamiento, y no se trate de casos en los que el trabajador realice actividades que formen parte del negocio principal de la sociedad empleadora, ni funciones comerciales con clientes y/o potenciales clientes en el país donde se está teletrabajando.

Igualmente, se propone la inclusión de un apartado en el Modelo de Convenio de la OCDE y de las Naciones Unidas que recoja estos mismos términos.

Paralelamente, como se comentaba anteriormente y en tanto en cuanto las anteriores medidas permanentes se llevan a cabo a nivel internacional, sería necesario actualizar el ordenamiento jurídico español para asimismo integrar la figura del teletrabajo de forma más inmediata. Desde la asociación, se proponen las siguientes alternativas:

• **MEDIDA TRANSITORIA 1:** Modificación del Modelo 247

Para minimizar los casos en los que se puedan producir retenciones en España que deberán ser posteriormente reclamadas a través de la declaración del empleado, se propone permitir a la empresa la aplicación de la retención como no residentes a los empleados que se desplacen a teletrabajar al extranjero desde el momento en que se presenta el Modelo 247 y la documentación acreditativa, y no desde la fecha de resolución de la Administración.

• **MEDIDA TRANSITORIA 2:** Adaptar la documentación a presentar a efectos de la deducción por doble imposición.

Para simplificar la gestión a la Administración Tributaria, y agilizar la devolución de retenciones derivadas de una doble imposición internacional, se propone incluir un proceso por el cual el contribuyente facilite la

documentación acreditativa del pago de impuestos en el extranjero en el momento de presentación de la declaración.

• **MEDIDA TRANSITORIA 3: Incluir un mecanismo de anticipación de la deducción por doble imposición internacional en sede de retenciones IRPF**

En los casos de empleados con contrato en España, que se desplacen a teletrabajar al extranjero, si la renta del trabajo está sujeta a tributación en el otro país de acuerdo con su normativa interna, pero la empresa contratante en España está obligada a practicar retenciones sobre el salario abonado, podríamos encontrarnos ante situaciones de doble imposición temporal.

Para evitar estas situaciones, se propone la aplicación de una deducción en sede de retenciones para la entidad contratante en España, por los impuestos que sean retenidos en el país donde el empleado esté teletrabajando.

Cualquier diferencia de impuestos se saldaría por parte del empleado a través de su declaración anual del Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas.

• **MEDIDA TRANSITORIA 4: Supresión de la obligación de retención a la empresa extranjera para los empleados que vienen a teletrabajar a España.**

La normativa española establece que únicamente habrá obligación de practicar retenciones en España para una entidad extranjera que satisface rentas del trabajo cuando el empleado esté operando en España, o constituya un establecimiento permanente.

La interpretación del término “operar en España” supone en ocasiones una complejidad para las empresas, que se enfrentan a la necesidad de realizar análisis fiscales internos o externos en cada caso que un empleado se desplaza a España.

Entendemos que los empleados que se desplacen a España para teletrabajar desde su domicilio no están operando en España, ni constituyen un establecimiento permanente, por cuanto vienen realizando las mismas funciones que desempeñaban en su país de origen, y no estarían generando negocio en España (en línea con lo comentado en la Medida Permanente 2).

Para minimizar esta inseguridad jurídica que se puede estar generando para

las empresas, proponemos la inclusión de una mención específica en el artículo 99 de la Ley del IRPF, excluyendo en estos casos a la empresa de la obligación de practicar retenciones en España.

• **MEDIDA TRANSITORIA 5: Incluir el teletrabajo internacional como supuesto para aplicar el régimen especial de trabajadores impatriados (artículo 93 LIRPF)**

Se propone incluir, dentro del artículo 93 de la Ley del IRPF, un epígrafe específico incluyendo el caso de los empleados que se desplacen a España bajo un acuerdo de teletrabajo internacional, adaptando la documentación requerida en estos casos para solicitar la aplicación del régimen especial de tributación en España.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS POR MATERIA

3.1 ANÁLISIS EN MATERIA LABORAL

3.1.1 Ausencia normativa en normativa en materia de teletrabajo internacional

El trabajo a distancia en su concepción clásica de trabajo a domicilio, que es aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado en los últimos tiempos por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías de la información.

En la actualidad más que un simple trabajo a domicilio lo que existe es un trabajo en remoto y flexible que permite que el desempeño de la actividad laboral se realice en nuevos entornos que no requieren la presencia del trabajador en el centro de trabajo.

El impacto real de estas formas de prestación u organización del trabajo se ha visto incrementada de manera exponencial en los últimos tiempos (y potenciada durante los confinamientos como consecuencia del COVID-19), poniendo de manifiesto sus ventajas y debilidades, así como la necesidad de que se aborde su regulación desde un marco jurídico de seguridad, certeza y transparencia.

Además, el constante desarrollo de las tecnologías de la información y la digitalización han permitido disociar de manera definitiva la correcta realización de la actividad laboral de la necesaria asistencia física a los centros de trabajo. En este contexto, se ha hecho patente una realidad imparable vinculada al desarrollo de la actividad laboral en régimen de teletrabajo: el teletrabajo internacional, entendido como aquél que trasciende las fronteras nacionales, ya sea desde uno o varios países.

Sobre la regulación del teletrabajo en el ámbito internacional, cabe recordar que ya en 1996 se suscribió el Convenio número 177 de la Organización

Internacional del Trabajo (“**OIT**”) sobre trabajo a domicilio. Dicho Convenio establecía normas básicas sobre el particular, haciendo hincapié en la necesaria igualdad de trato entre las personas trabajadoras a domicilio y el resto de asalariados que prestaban sus servicios en centros de trabajo.

Sorprende sobremanera que no fuese hasta el comienzo del siglo XXI cuando los esfuerzos legislativos abordasen esta cuestión de forma más precisa o, al menos, haciendo referencia al concepto de TI.

Fue en 2002 cuando el Consejo Europeo promovió la firma del Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo, suscrito por organizaciones sindicales y empresariales europeas (el “**Acuerdo Marco Europeo**”), el cual definió el teletrabajo como la “forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

Asimismo, el Acuerdo Marco Europeo no sólo definió qué se debía entender por teletrabajo, sino que estableció principios básicos a desarrollar por cada Estado miembro, a los efectos de que se llevase a cabo esta práctica con garantías para empresarios y trabajadores. No obstante, dicho texto ha quedado claramente superado por la realidad práctica de esta forma de trabajar.

Así las cosas, desde 2002 y hasta fechas muy recientes (año 2019) no ha existido ni a nivel comunitario ni nacional regulación alguna en relación con el teletrabajo. A nivel comunitario en el año 2019 se publicó la 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, que entre las diferentes fórmulas de trabajo flexible a las que deben poder acogerse las personas trabajadoras de los Estados miembros incluye las “fórmulas de trabajo a distancia”.

Por su parte, a nivel nacional el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, vino a modificar el apartado 8 del artículo 34 ET, a los efectos de garantizar que las personas trabajadoras pudieran solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para

hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otro lado, y desde una perspectiva de Derecho comparado, ningún país posee en la actualidad una regulación que identifique y desarrolle los pilares básicos de lo que hemos venido a denominar como “teletrabajo internacional”, lo que supone una laguna normativa de especial trascendencia, en tanto que esta nueva forma de organización del trabajo se ha generalizado a nivel global pese a no contar con cobertura jurídica alguna.

Así, el teletrabajo internacional se enfrenta a diversos retos y controversias que no podrán ser despejados con certeza hasta que exista una regulación legal que dé respuesta a los mismos, tales como (i) las condiciones de trabajo aplicables a los teletrabajadores internacionales, (ii) la cobertura de las personas trabajadoras por los diferentes regímenes de Seguridad Social, o (iii) el control de tales movimientos migratorios por las autoridades laborales de los países implicados, etc.

En todo caso, antes de abordar las mejores prácticas que puedan mitigar tales retos, y de forma previa a analizar posibles propuestas de regulación legal, resulta necesario examinar el marco jurídico existente en la actualidad en nuestro país en relación con el trabajo internacional.

• **Situación normativa actual en España del teletrabajo internacional**

En España, la primera iniciativa regulatoria del teletrabajo internacional data de 2003, cuando CEOE, CEPYME, CCOO y UGT suscribieron el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva y decidieron incorporar a ese documento ciertos principios relacionados con el referido Acuerdo Marco Europeo.

Tras ello, numerosos convenios colectivos de ámbito sectorial, así como de empresa han venido fijando un marco normativo para el teletrabajo, recurriéndose en no pocas ocasiones a las recomendaciones fijadas por el hoy denominado Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo NTP 412, a modo de código de buenas prácticas.

Hasta la reciente publicación de la LTD, la norma que regulaba en nuestro país el teletrabajo era el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (“ET”).

La redacción que hasta la LTD contenía el artículo 13 ET fue la establecida en el artículo 6 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (posteriormente Ley 3/2012), que en su Exposición de Motivos apartado III párrafo 3º introdujo por primera vez la regulación del teletrabajo en España como “una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”.

A este respecto el referido Real Decreto-ley 3/2012 vino a modificar la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

No obstante, dicho artículo 13 del ET, ahora modificado por la Disposición Final Tercera de la LTD, no contenía un desarrollo de las particularidades asociadas al teletrabajo, entendido como una realidad distinta del trabajo a distancia.

La diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia estriba en que, en el trabajo a distancia, no exige per se la utilización de forma intensiva de las tecnologías de la información, mientras que este último elemento resulta imprescindible para poder identificar la organización mediante el teletrabajo respecto de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa⁵.

Esta falta de regulación expresa y detallada de la que adolecía la normativa española en relación con el teletrabajo ha sido ahora corregida por mor del artículo 2 LTD que en su apartado b) define el teletrabajo como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. Por su parte el trabajo a distancia se define en el apartado a) del referido precepto legal como: “forma de organización del trabajo o de realización de

⁵ Raquel Yolanda Quintanilla Navarro: “EL TELETRABAJO: DE LA DISPERSIÓN NORMATIVA PRESENTE A LA NECESARIA REGULACIÓN NORMATIVA EUROPEA Y ESTATAL FUTURA” Dentro del volumen: “ El futuro del trabajo que queremos”. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019), Vol. 2, 2017 (Volumen II), ISBN 978-84-8417-520-9, págs. 107-122.

la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.

A este respecto, y pese a que la nueva regulación del trabajo a distancia incluye expresamente el teletrabajo y la posibilidad de teletrabajar “en el lugar elegido” por la persona trabajadora, el legislador español no proporciona un respaldo jurídico expreso para supuestos de teletrabajo internacional, habiendo desaprovechado a nuestro entender la oportunidad de haberse situado a la vanguardia europea y mundial regulando la posible y actual prestación de servicios por parte de las personas trabajadoras más allá de las fronteras del país donde se encuentra ubicada su empresa empleadora.

Por último, se aborda en el Anexo I un estudio comparado y complementario de diferentes normas nacionales de terceros estados que abordan el supuesto del teletrabajo, pudiendo anticiparse desde este momento que ninguna de ellas contiene una regulación concreta del “teletrabajo internacional”.

3.1.2 LEY APLICABLE Y JURISDICCIÓN COMPETENTE

• Ley aplicable al contrato en régimen de teletrabajo internacional

Como consecuencia de la ausencia de cualquier regulación nacional o internacional en relación con el teletrabajo internacional, y mientras dure este vacío normativo respecto al mismo, la única norma que resultaría aplicable a la vigilancia del teletrabajo transfronterizo será el Reglamento CE 593/2008 del Parlamento Europeo y el Consejo de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (“**Reglamento ROMA I**”).

El artículo 8 del Reglamento ROMA I recoge los criterios generales sobre la legislación aplicable a las obligaciones contractuales, que puede resumirse sistemáticamente en los siguientes:

- a. Con carácter general, los contratos individuales de trabajo gozan del principio de autonomía de las partes, a partir del cual los contratos se rigen por la Ley elegida por trabajador y empresario. No obstante, dicha elección no podrá privar a la persona trabajadora de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4

del artículo 8 de dicha norma (precepto exclusivamente referido a los contratos individuales de trabajo)

b. En caso de que la Ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá entonces por la Ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente.

No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país (artículo 8.2).

c. Cuando no pueda determinarse, en virtud de lo anterior, la Ley aplicable, el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador (artículo 8.3).

d. No obstante, si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 ó 3, se aplicará la ley de ese otro país (artículo 8.4).

Sin embargo, y como en otros supuestos, la realidad jurídica del teletrabajo, y más concretamente, del teletrabajo internacional, podría sobrepasar la normativa existente y potencialmente aplicable. Así, existe cierta corriente doctrinal que entiende que los criterios establecidos en el Reglamento ROMA I parten “de lo contrario que caracteriza al teletrabajo, es decir, de la existencia de fronteras y territorios con distintas regulaciones, y, como resultado de ello, de algunos criterios en los que está presente lo geográfico, como el lugar habitual de trabajo, o el de la sede de la empresa; por lo que en este aspecto resultan anacrónicas y carentes de adaptación cuando el trabajo se desarrolla en estas circunstancias”⁶ .

Y ello, por cuanto las normas internacionales de conflicto actuales en cuanto a la determinación de la ley aplicable a los contratos de trabajo parten de un criterio genérico de localización geográfica de la persona trabajadora sin

⁶ MORENO MÁRQUEZ, Ana, “Ley aplicable al teletrabajo transnacional: problemas existentes y posibles soluciones”, obra cit., pp. 15 y 16.

que dicha localización geográfica resulte relevante a los efectos de regular la situación del teletrabajo internacional.

Sin perjuicio de lo anterior y de la posible necesidad de adaptación de la aplicación del Reglamento ROMA I a la nueva realidad del teletrabajo internacional, en defecto de una norma clarificadora sobre la materia, la doctrina judicial española se ha mostrado proclive a aplicar la norma de conflicto comunitaria, en los escasos pronunciamientos judiciales que analizaban una situación de teletrabajo internacional.

A este respecto, cabe traer a colación la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, de fecha 15 de marzo de 2018 [AS 2018\1096], que, en un supuesto de relación laboral entre una empresa alemana y un trabajador que prestaba servicios desde España en régimen de trabajo a distancia aplicó los criterios del Reglamento ROMA I, concluyendo que “(...) el legislador comunitario, en el ámbito social que nos ocupa, ha establecido un doble criterio de selección de la Ley aplicable al contrato de trabajo: el primero construido sobre el principio de autonomía de la voluntad de las partes de tal suerte que pueden éstas someterse de manera voluntaria al ordenamiento jurídico de un concreto Estado; todo ello y siempre y cuando (regla segunda) resultado de tal elección no se prive al trabajador de la protección asegurada por el ordenamiento, que a falta de elección, hubiera regido tal prestación de servicios”. Consecuentemente, entendió aplicable el pacto de sumisión expresa a la legislación alemana que habían acordado trabajador y empresario, si bien seguían siendo aplicables normas de Derecho necesario español, por estricta aplicación del artículo 8.1 del Reglamento ROMA I.

Sin perjuicio de lo anterior, la redacción actual de los apartados 2 y 3 del meritado artículo 8 del Reglamento ROMA I, sí que podrían resultar de aplicación, a nuestro entender, a un supuesto de teletrabajo internacional, pues el primero de ellos ya establece que no se considerará que un trabajador cambia de país cuando éste desarrolle su prestación de trabajo con carácter temporal (como podría ser en supuestos de teletrabajo limitados en el tiempo), y el segundo de esos apartados ya contempla la aplicación de la Ley del empleador de forma subsidiaria (concretamente la ley “del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador”).

Fuera del ámbito comunitario, la situación de teletrabajo internacional no

parecer tener mejor solución, puesto que en caso de que un teletrabajador decida demandar a su empleador ante los tribunales del país extranjero dónde se encuentra teletrabajando, la norma de conflicto que resultará de aplicación en tales casos será la vigente en ese Estado concreto y como se ha anticipado, lo habitual será que el Estado extranjero recurra a la ley del lugar de prestación de servicios considerada desde el punto de vista de la ubicación geográfica del trabajador.

En conclusión, el ejercicio de la actividad laboral en régimen de teletrabajo internacional no se encuentra actualmente regulada expresamente a nivel supranacional (sin perjuicio de la posible aplicabilidad del citado Reglamento ROMA I), ni tampoco a nivel nacional, ni en ningún país de nuestro entorno, los cuales parecen abordar el teletrabajo, en mayor o menor medida, desde una perspectiva localista.

Por otro lado, las actuales normas de conflicto para la determinación de la Ley aplicable a las obligaciones contractuales no parecen responder a las demandas del teletrabajo internacional, planteado éste como un método de flexibilidad laboral que requiera de una vinculación permanente de la persona trabajadora con la legislación del país donde se encuentra la empresa que ha contratado el trabajo y para la que éste continuará prestando servicios durante toda la duración del teletrabajo internacional.

• **Jurisdicción competente en régimen de teletrabajo internacional**

Del mismo modo, y en íntima conexión con la problemática de la ley aplicable al contrato de trabajo del teletrabajador internacional, cabe señalar la cuestión relativa a la determinación de la jurisdicción competente como requisito previo a la resolución de cualquier discrepancia que pudiera surgir entre el teletrabajador internacional y su empleador.

Una vez más, ante la falta de cualquier regulación sobre la materia, los Estados que conozcan de un conflicto entre un teletrabajador internacional y su empleador, no tendrán otra alternativa que la de aplicar las normas de conflicto internas en tales Estados. Normas en las que como en el caso de la ley aplicable, no se ajustan a la nueva realidad del teletrabajo internacional y que parten del criterio geográfico de ubicación del teletrabajador a la hora de prestar sus servicios.

En este sentido, los órganos jurisdiccionales de los Estados se declararán

competentes o no para conocer un conflicto relativo a las relaciones jurídicas laborales de los teletrabajadores internacionales, en función de las mencionadas normas de carácter internacional. Estas normas de conflicto dependiendo del Estado en el que el teletrabajador decida trabajar podrán ser internas, esto es, propias de ese Estado, o bien comunes a varios de ellos, por aplicación de Tratados, Convenios o normas procedentes de los órganos de la Unión Europea⁷.

Así las cosas, en el ámbito del teletrabajo internacional, podrán surgir conflictos entre la empresa y teletrabajador de los que podrán conocer los tribunales laborales estatales, mediante la aplicación de las normas internacionales de conflicto aplicables en cada uno de esos Estados y que, como se ha anticipado, atenderán con carácter general al criterio geográfico de localización del teletrabajador.

Por lo que respecta a la situación del teletrabajo internacional en el ámbito de la Unión Europea resultará de aplicación el Reglamento (UE) No 1215/2012 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de diciembre de 2012, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil (“Reglamento 1215/2012”), el cual desarrolla en su Sección 5ª (artículos 20 a 23) los criterios específicos aplicables en materia de contratos individuales de trabajo.

Antes de analizar dichos criterios cabe señalar que para los conflictos de competencia que pudieran surgir en situaciones de teletrabajo en los siguientes Estados: Dinamarca, Islandia, Noruega y Suiza, la norma de conflicto será el Convenio relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil de 10 de junio de 2009, que vino a sustituir los Convenios de Bruselas de 27 de septiembre de 1968 y Lugano de 16 de septiembre de 1988, así como el Acuerdo entre la Comunidad Europea y el Reino de Dinamarca de 19 de octubre de 2005.

Aclarado lo anterior, y por lo que se refiere a los criterios específicos aplicables en materia de contratos individuales de trabajo contenidos en el Reglamento 1215/2012 resulta especialmente reseñable que los artículos

⁷ MORENO MÁRQUEZ, Ana, “Ley aplicable al teletrabajo transnacional: problemas existentes y posibles soluciones”, obra cit., pp. 5.

20 a 23 establecen varios foros competenciales distinguiendo en si la parte demandante es el trabajador o es el empresario.

Así, para el supuesto de que la parte demandante sea el trabajador, el artículo 21 recoge los siguientes criterios aplicables para determinar el foro competente:

1. Los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados:

a) ante los órganos jurisdiccionales del Estado en el que estén domiciliados, o

b) en otro Estado miembro:

(i) ante el órgano jurisdiccional del lugar en el que o desde el cual el trabajador desempeñe habitualmente su trabajo o ante el órgano jurisdiccional del último lugar en que lo haya desempeñado, o

(ii) si el trabajador no desempeña o no ha desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el órgano jurisdiccional del lugar en que esté o haya estado situado el establecimiento que haya empleado al trabajador.

2. Los empresarios que no estén domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados ante los órganos jurisdiccionales de un Estado miembro de conformidad con lo establecido en el apartado 1, letra b).

A la luz de lo anterior, en un supuesto de teletrabajo internacional en el ámbito de la Unión Europea, y ante la falta de cualquier otra norma de conflicto aplicable, el teletrabajador internacional podría demandar a su empleador a su elección (i) ante los tribunales del Estado miembro en que éste estuviese domiciliado; (ii) ante los tribunales del lugar en el que el teletrabajador desempeñare habitualmente su trabajo, o ante el tribunal del último lugar en que lo hubiere desempeñado; o (iii) si el teletrabajador no desempeñara o no hubiere desempeñado habitualmente su trabajo en un único Estado, ante el tribunal del lugar en que estuviera o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al teletrabajador.

A mayor abundamiento, el apartado 2 del referido artículo 21, abre la posibilidad

para el teletrabajador internacional a demandar a su empleador en el Estado desde el que preste servicios, con independencia de que dicho empleador no se encuentre domiciliado en un Estado miembro. Cuestión que resulta de capital importancia para aquellos supuestos de teletrabajadores internacionales de empresas extracomunitarias que autoricen a sus trabajadores a prestar servicios en régimen de teletrabajo desde la Unión Europea.

Por el contrario, el artículo 22 afirma que para el supuesto de que sea la empresa empleadora la que pretenda demandar a sus trabajadores, ésta solo podrá hacerlo ante el órgano jurisdiccional del Estado miembro en el que estos últimos tengan su domicilio.

Una vez más, vemos como la norma de conflicto para determinar la jurisdicción competente a la realidad del teletrabajo internacional, obligaría a las empresas que autoricen este tipo de régimen de prestación de servicios a tener que demandar a sus teletrabajadores internacionales en el Estado en el que estos tengan su domicilio (especialmente para aquellos supuestos de teletrabajo internacional de larga duración).

Habida cuenta lo anterior, resultará igualmente necesario regular nuevos criterios de determinación de la jurisdicción competente a las situaciones de teletrabajo internacional, que no vengan condicionados por la ubicación geográfica del teletrabajador en la medida que el componente de localización en este tipo de relaciones carece de cualquier relevancia a la hora de regir la relación laboral entre empresa y teletrabajador.

3.1.3 DELIMITACIÓN DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL FRENTE A OTRAS FIGURAS

I. Aspectos generales del supuesto de teletrabajo internacional

En atención a lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, el teletrabajo se define como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario o del cliente, se ejecuta fuera de esos locales.

Cuando éste se realiza internacionalmente, puede definirse como la prestación de servicios en régimen de teletrabajo y desde un país distinto a aquél donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador.

Por el contrario, no tendría la consideración de teletrabajo internacional la prestación de servicios desde el país donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, ya sea en régimen de teletrabajo o no, para empresas del mismo grupo empresarial o ajenas a éste, pero radicadas en un país extranjero.

El teletrabajo internacional responderá a un interés del trabajador en cuanto a la realización del trabajo en un país concreto distinto a aquel donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, siendo en todo caso voluntario para el trabajador y el empresario afectados; en ningún caso el teletrabajo internacional supondrá una prestación transnacional de servicios dado que el teletrabajador internacional prestará los mismos servicios para su empleador en origen y de la misma manera que lo habría hecho en caso de no encontrarse en dicha situación de teletrabajo internacional.

Dentro de este concepto quedarían igualmente encuadrados los denominamos digital nomads, es decir, aquellos teletrabajadores que prestan servicios para su empleador desde distintos países, desde lugares ajenos a cualquier centro de trabajo, o incluso su propio domicilio (es decir, desde alojamientos temporales como hoteles, cafeterías, áreas de coworking, etc.)⁸.

II. Delimitación del teletrabajo internacional frente al desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios

Sobre la base de lo anterior, no tendrá la consideración de teletrabajo internacional el ejercicio de la actividad laboral de aquellos trabajadores desplazados internacionalmente en el marco de una prestación transnacional de servicios es decir, los denominados coloquialmente como “expatriados”, así como tampoco el de los trabajadores transfronterizos (es decir aquellos trabajadores que residen en un estado pero que prestan servicios en otro), trabajadores móviles, así como cualquier otra forma de prestación de servicios que requiera de la presencia física del trabajador en un país concreto y diferente al de la empresa que le contrata.

⁸ De la Rosa, Sandra; Artículo del 8 de mayo de 2020 “Digital nomads: El teletrabajo y la contratación laboral internacional”. <https://www.damma.com.pe/digital-nomads>

En este sentido, cabe recordar que la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (en su última redacción dada por la Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018)⁹, limita su aplicabilidad “a las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a trabajadores, según lo dispuesto en el apartado 3, en el territorio de un Estado miembro”.

Por su parte, el apartado 3 establece su aplicación en los siguientes supuestos:

- a) desplazar a un trabajador por su cuenta y bajo su dirección, en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios que opera en dicho Estado miembro, al territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de procedencia y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- b) desplazar a un trabajador al territorio de un Estado miembro, en un establecimiento o en una empresa que pertenezca al grupo, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de origen y el trabajador durante el período de desplazamiento; o
- c) en su calidad de empresa de trabajo interino o en su calidad de empresa de suministro de mano de obra, desplazar a un trabajador a una empresa usuaria que esté establecida o ejerza su actividad en el territorio de un Estado miembro, siempre que exista una relación laboral entre la empresa de trabajo interino o la empresa de suministro de mano de obra y el trabajador durante el período de desplazamiento.”

En el caso del teletrabajo internacional, no nos encontramos ante ninguno de los supuestos anteriormente mencionados, ya que no existe un contrato de prestación de servicios entre la empleadora y una entidad destinataria de los mismos en el país de destino, ni se deriva de una asignación del empleado a un establecimiento permanente o compañía del grupo beneficiaria de su

⁹ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “El derecho del trabajo frente al desafío de la transnacionalización del empleo: teletrabajo, nuevas tecnologías y dumping social”, obra cit., p. 122 y 123.

trabajo en el país dónde se realiza el teletrabajo, ni tampoco se encuentra relacionado con el suministro de mano de obra o trabajo interino. Por tanto, el contenido del ámbito de aplicación que establece el artículo 1 de la Directiva 96/71/CE difiere de manera sustancial con los rasgos y características del teletrabajo internacional.

Por el contrario, en el caso del teletrabajo internacional, el desplazamiento surge a instancias del propio empleado que por motivos puramente personales y de forma voluntaria se traslada al extranjero, encontrándose el beneficiario de sus funciones en un país diferente al del teletrabajo, bien en origen o en un tercer país.

Por otra parte y una vez constatado que el caso de teletrabajo internacional es un supuesto nuevo y diferenciado del establecido para los trabajadores desplazados entre países, cabe destacar que la propia *Guía práctica sobre el desplazamiento de trabajadores*¹⁰ en su apartado 2.21 también establece que las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores que no se corresponden con la noción de trabajador desplazado no están reguladas por las Directivas sobre desplazamiento de trabajadores; por tanto, no serían aplicables a los casos de teletrabajo internacional en la configuración actual del marco jurídico.

En línea con lo anterior, la adopción del sistema de teletrabajo internacional no llevará aparejado un cambio en el esquema contractual del teletrabajador, toda vez que tanto el destinatario final de los servicios como las condiciones contractuales básicas del teletrabajador no se verán en ningún caso alteradas.

Así, en primer lugar, los teletrabajadores no prestarán servicios para una empresa del grupo del empleador original o para una tercera empresa (cliente) en el país de destino, sino que el beneficiario final del trabajo seguirá siendo en todo momento el empleador del país de origen o, en su caso, aquella empresa del grupo o cliente para la que el teletrabajador venía prestando servicios antes de la situación de teletrabajo internacional.

Adicionalmente, el contrato laboral del teletrabajador se mantendrá invariable salvo por aquellas cuestiones que puedan ser acordadas entre

¹⁰<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/8ac7320a-170f-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-es>

las partes en el momento de la suscripción del correspondiente acuerdo de teletrabajo internacional.

A mayor abundamiento, también existen ciertas diferencias entre la definición de “trabajador desplazado” que aporta el artículo 2.1 de la Directiva 96/71/CE y la figura jurídica del teletrabajador internacional, pues la norma comunitaria lo concreta en “todo trabajador que, durante un período limitado, realice su trabajo en el territorio de un Estado miembro distinto de aquél en cuyo territorio trabaje habitualmente”. Por el contrario, y de conformidad con los rasgos del teletrabajo internacional que se plantean en el presente Libro Blanco, ni éste está per se limitado en el tiempo, ni se realiza un trabajo para otro Estado (esto, es, el trabajo del empleado no revierte en el país de desarrollo del teletrabajo).

En suma, el teletrabajo internacional no supone en ningún caso una prestación transnacional de servicios, dado que el teletrabajador internacional presta servicios para su mismo empleador y de la misma manera que lo habría hecho en caso de no encontrarse en dicha situación de teletrabajo internacional, todo ello con independencia del país desde el que los ejecute.

III. Consideraciones respecto a la regulación de Seguridad Social para trabajadores desplazados

Finalmente y de la mano de todo lo anterior, el teletrabajador internacional deberá quedar igualmente excluido del concepto de “trabajador desplazado” incluido en las disposiciones en materia de desplazamiento temporal de trabajadores contenidas en los artículos 12 y siguientes del Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (“**Reglamento 883/2004**”), así como del ámbito subjetivo de los convenios bilaterales para la coordinación de los sistemas de Seguridad Social suscritos por España con países extracomunitarios, toda vez que, como se ha venido explicando, la prestación de servicios desde un país extranjero en el marco de una situación de teletrabajo internacional no responde a una necesidad o decisión empresarial de desplazar al trabajador para prestar un servicio con carácter temporal en dicho país extranjero.

En este sentido, cabe mencionar también la interpretación del Tribunal

de Justicia Europeo en su sentencia de 16 de julio de 2020, en la que establece que en el caso de trabajadores desplazados internacionalmente, se considerará como empleador la empresa que ejerce el poder de dirección efectivo sobre el empleado, por cuya cuenta corren de hecho los correspondientes costes salariales y que dispone de la facultad efectiva para despedirlo, con independencia de si es o no firmante del contrato formal de trabajo con el desplazado.

Aun cuando se trata de una sentencia que define el régimen aplicable en materia de Seguridad Social y no aborda el teletrabajo, sí que menciona por primera vez el concepto de empleador económico, diferenciando quién es el beneficiario del trabajo y su “director efectivo”, frente al empleador puro que es el que tiene el vínculo laboral formal con el empleado a través del contrato de trabajo.

En el caso del teletrabajo internacional el empleado se desplaza voluntariamente a un país distinto a aquél donde se encuentra establecida la empresa que le contrata, para prestar servicios bien para el país de origen o bien para un tercer país, siempre bajo las órdenes de la empresa del país de contratación. Siguiendo la misma interpretación que en la mencionada sentencia, el empleador sería siempre la entidad de origen ya que ésta ejerce el poder de dirección, corre con los correspondientes costes salariales y dispone de la facultad efectiva para despedirlo. Por otro lado, en el caso del teletrabajo internacional, el fruto de la actividad realizada por el empleado, en ningún caso es para el país de destino, con el que no tiene ningún lazo, salvo el de ser un mero lugar de estancia voluntariamente elegido por el trabajador.

3.1.4 ASPECTOS CLAVE

Con carácter previo al análisis de las características y rasgos del teletrabajo internacional, resulta necesario recordar que nos encontramos ante una nueva realidad en la forma de desarrollar la actividad laboral, que se configura como una herramienta de política social que permite a las personas trabajadoras prescindir de su vinculación física al centro o centros de trabajo de su empleador, facilitando con ello la conciliación de su vida personal y laboral.

A pesar de la ausencia de regulación jurídica en esta materia, cuestión analizada anteriormente, multitud de empresas y personas trabajadoras

se encuentran prestando servicios en régimen de teletrabajo internacional con las consiguientes contingencias que, en los ámbitos fiscal, migratorio y laboral, incluida de Seguridad Social, podrían derivarse.

Es por ello por lo que a continuación se analizarán las principales características del teletrabajo internacional teniendo en cuenta tanto el vacío normativo a nivel supranacional como local.

I. Duración

Actualmente, y de acuerdo con las diferentes legislaciones nacionales en materia de teletrabajo –incluida la española–, no hay exigencia legal que imponga un límite temporal a la modalidad del teletrabajo.

Al contrario, esta cuestión se cede al principio de autonomía de las partes –empresario y personas trabajadoras– quienes, a través de la negociación colectiva o los acuerdos individuales, tienen la capacidad (i) para determinar el carácter indefinido o temporal de esta fórmula de flexibilidad laboral; así como (ii) para ejecutar la reversión al trabajo presencial ante la concurrencia de determinados supuestos (dificultades técnicas, desempeño del trabajador, etc.).

Por tanto, resulta razonable que, en la actualidad, a efectos prácticos, se opere mediante un esquema de prudencia, esto es, acordar entre empresa y trabajador periodos temporales acotados para el desarrollo del teletrabajo internacional, así como aquellos supuestos que permitirían la finalización anticipada de dicho régimen en el marco de las causas de reversibilidad. Esa finalización anticipada deberá respetar periodos de preaviso superiores a casos ordinarios de teletrabajo (dentro del mismo Estado), dada la mayor complejidad de volver a prestar servicios en el país de origen si ya se ha instalado el teletrabajador en el extranjero. En caso de abordarse una futura regulación en materia de teletrabajo internacional la misma no debería alejarse de estas premisas.

II. Lugar y tipo de trabajo

El teletrabajo internacional, por su propia definición, ya abordada, implica una prestación de servicios desarrollada a través de tecnologías de la información, no requiriéndose la asistencia a centro de trabajo alguno, ni del propio empleador ni de ninguna otra empresa del mismo grupo empresarial

al que pertenezca, así como tampoco a los centros de trabajo de los clientes de la empresa empleadora.

Por ello, de este régimen deben excluirse aquellos trabajos que requieran de algún grado de presencia física en el centro de trabajo o, en todo caso, que exijan la asistencia a lugares concretos de trabajo, ya sea del empresario o de un tercero (clientes, organismos públicos, etc.).

El tipo de trabajo puede ser, en este sentido, cualquiera que se desarrolle en las condiciones referidas, pudiendo el teletrabajador situarse físicamente en su domicilio o en cualquier otro lugar escogido por éste diferente de los citados en los dos párrafos anteriores, siempre que previamente así lo haya pactado con el empresario.

Entendemos, por tanto, que en futuras regulaciones el concepto de teletrabajo internacional debería mantenerse bajo los parámetros de: (i) Uso de tecnologías de la información para la prestación laboral y (ii) no asistencia a centros de trabajo propios o ajenos.

III. Condiciones de trabajo

El teletrabajo no supone en ningún caso un cambio de régimen en la relación contractual entre el trabajador y el empresario. Al contrario, es una herramienta de flexibilidad cuya única consecuencia desde un punto de vista laboral es la desvinculación del ejercicio de la actividad profesional con el lugar de trabajo.

Así pues, y como se desprende de la definición aportada en este Libro Blanco, el teletrabajo internacional, al igual que el teletrabajo ordinario, exige la continuidad en el trabajo a desarrollar con independencia del lugar desde donde se ejecute. En consecuencia, ello lleva aparejado el mantenimiento de las condiciones de trabajo que venían siendo de aplicación, así como de las fuentes de Derecho que regulan la relación laboral.

En cualquier caso, y mientras no exista una norma de ámbito comunitario que regule con carácter homogéneo la prestación de servicios en régimen de teletrabajo internacional, a través de la negociación colectiva o mediante acuerdos individuales, trabajadores y empresarios deberán establecer con claridad cómo se van a prestar estos servicios durante el teletrabajo internacional, siendo posible la exigencia del contenido mínimo de lo

establecido en el artículo 7 de la reciente LDT (duración, reversibilidad, disponibilidad, compensación de gastos, etc.) para el caso de España. Desde el Feex, en todo caso, se considera recomendable documentar mediante acuerdo entre empresa y trabajador la situación de teletrabajo internacional.

De cara a una futura regulación de esta figura jurídica, deberá establecerse de manera clara la no aplicabilidad de las condiciones mínimas de trabajo del lugar donde se desarrolla el teletrabajo, tal y como se ha expuesto anteriormente y se propondrá en un ulterior apartado de este Libro Blanco por dos motivos fundamentales:

(i) El teletrabajo internacional es una realidad ajena e independiente de los desplazamientos en el marco de una prestación transnacional de servicios, no resultando de aplicación la normativa existente para estos supuestos;

(ii) El teletrabajo internacional se configura como una fórmula de trabajo flexible que permita la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

IV. Prevención de Riesgos Laborales

Cuando hablamos de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo, lo primero que debemos tener en cuenta es la escasa regulación que hay al respecto, que torna inexistente cuando añadimos la variable de la internacionalidad al escenario de teletrabajo.

Actualmente, según se desprende del análisis de Best Practices incluido en el presente Libro Blanco, en la práctica los escenarios de teletrabajo internacional en ocasiones se formalizan jurídicamente como escenarios de desplazamiento internacional de trabajadores (si bien no es jurídicamente la formalización adecuada dado que, como hemos apuntado, el teletrabajo internacional es un concepto diferente al del desplazamiento de trabajadores; es una solución a la que las empresas en ocasiones acuden en la práctica dada la existente falta de regulación en esta materia).

No obstante lo anterior, es necesario tener en cuenta que la regulación relativa a los escenarios de desplazamientos, tal y como desarrollamos a continuación, no carece de inconvenientes respecto a su aplicación.

En el ámbito de la Unión Europea, se cuenta con una regulación muy específica, introducida por la Directiva 96/71, recientemente modificada por la Directiva 2018/957, donde se profundiza en las garantías de protección de los trabajadores desplazados.

En este sentido, la prevención de riesgos laborales estaría dentro de lo que se denomina como “núcleo duro”, esto es, condiciones laborales mínimas que han de respetarse en todo caso en el país de destino en los escenarios de desplazamiento internacional, obligación incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por medio de la Ley 45/1999 de 29 de noviembre sobre desplazamiento de trabajadores.

En este sentido, las empresas que desplacen a sus trabajadores a algún estado miembro de la UE o del EEE deberán respetar las condiciones de seguridad y salud contenidas en las disposiciones legales, reglamentarias o convenios declarados de aplicación universal del estado de acogida salvo que la ley aplicable al contrato de trabajo recoja normas más favorables.

Determinar la aplicación de norma más favorable no deja de ser un problema y la Directiva 89/391 sobre medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo no ha solucionado este punto debido a que los estados tienen la potestad de mejorar estas medidas, por lo que esta labor de homogeneización no ha dado el resultado esperado para estos escenarios.

Fuera del ámbito de la Unión Europea, resultaría de aplicación el Reglamento de Roma I debido a su eficacia universal o erga omnes de forma que su aplicación trasciende a las fronteras de la UE/EEE. Así, tendríamos que acudir a su artículo 8 para determinar la legislación aplicable en materia de obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta que en algunos países son normas de orden público.

En lo referente al teletrabajo internacional dado que, como hemos apuntado anteriormente, esta regulación no está prevista para dar cobertura a los supuestos de teletrabajo internacional, se hace del todo imprescindible una regulación específica que dé mayores garantías y seguridad jurídica, así como también facilite la gestión y formalización de este tipo de escenarios que se han vuelto tan comunes y necesarios en la actualidad.

Para analizar la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo internacional,

debemos tener en cuenta que existen dos posibles escenarios en lo que respecta a España, de los que se derivarían diferentes obligaciones en cada uno de ellos:

i. El teletrabajador, vinculado a una entidad española mediante contrato laboral en España y que presta sus servicios desde el extranjero.

En estos supuestos la entidad española deberá respetar/garantizar las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con el derecho español en materia de teletrabajo y analizar las obligaciones en materia de prevención de riesgos en la modalidad de teletrabajo en el país donde se prestan los servicios, determinando respecto a estas últimas cuáles son de obligado cumplimiento.

ii. El teletrabajador, vinculado a una entidad extranjera mediante contrato laboral con dicha entidad en el extranjero y que presta sus servicios para esa entidad desde España.

En estos supuestos la entidad extranjera deberá respetar/garantizar las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de acuerdo con el derecho extranjero en materia de teletrabajo y analizar las obligaciones en materia de prevención de riesgos derivadas de la modalidad de teletrabajo en España.

Como vemos, la principal dificultad con la que se encuentran las empresas no es sólo la escasa regulación, sino que como el deber de protección se traslada también al lugar donde se prestan los servicios, el desconocimiento de la legislación extranjera supone una dificultad añadida, ante la necesidad de conjugar dos legislaciones en las que, además, suele existir un vacío normativo respecto a la regulación de este tipo de escenarios.

Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que no sólo existen los riesgos derivados del propio teletrabajo como son el tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, los riesgos psicosociales, etc. sino que se le deben añadir los riesgos derivados de su internacionalidad, incluyendo los riesgos específicos del país en el que se va a desarrollar la actividad, ya que el simple hecho de cambiar de entorno, puede exponer a los empleados a distintas situaciones de riesgo como son: el riesgo de contagio de enfermedades por condiciones sanitarias deficientes, riesgos relacionados con la violencia e inseguridad del país del teletrabajo, riesgos derivados de fenómenos

meteorológicos extremos o catástrofes naturales, fallos en la seguridad vial del país que pueden multiplicar los accidentes, riesgos psicosociales por el cambio cultural, nuevo entorno, nuevo país, etc.

Todo ello hace que, a pesar de que el teletrabajo internacional es una alternativa muy utilizada últimamente por las circunstancias de la pandemia del COVID-19, no haya sido una posibilidad más explotada hasta ahora por la falta de regulación, falta de seguridad jurídica, dificultad de gestión y organización para la empresa para poder llevar a cabo sus obligaciones en materia preventiva desde otro país, etc. cuando responde a un interés del trabajador.

Dada la relevancia que revisten los aspectos de prevención de riesgos laborales en el desarrollo de toda prestación laboral, creemos conveniente el establecimiento de mecanismos (i) de cumplimiento, que faciliten a las empresas el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, conociendo con antelación las obligaciones preventivas derivadas del teletrabajo que ha de asumir tanto en el lugar de contratación como en el país de desarrollo del teletrabajo y (ii) de control, que permitan a las autoridades de los diferentes Estados Miembros conocer de la existencia de trabajadores prestando servicios en régimen de teletrabajo internacional en su país.

Por ello, entendemos necesario el establecimiento de una normativa común con respecto a la prevención de riesgos laborales (PRL) en materia de teletrabajo internacional en todo el territorio de la Unión Europea que homogeneice y facilite el cumplimiento y gestión de las obligaciones en esta materia. Tal y como se ha indicado anteriormente, sugeriríamos que la regulación en materia de PRL formase parte de un Reglamento que gobernase los aspectos del teletrabajo internacional en el ámbito de la UE/EEE.

Adicionalmente, fuera del ámbito europeo, siguiendo el modelo empleado en materia de Seguridad Social para los desplazamientos, una alternativa posible para la regulación de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo internacional podría ser la ratificación de convenios bilaterales o multilaterales de PRL que regulen el contenido mínimo al que se debe dar cumplimiento tanto en el país de la compañía empleadora como en el del teletrabajo, especificando los riesgos propios del teletrabajo en cada uno de los países de tal forma que se especifiquen y coordinen las obligaciones

concretas que han de llevarse a cabo en los dos países.

Mediante la ratificación de estos Convenios de PRL y la implementación de una normativa común en la UE, las empresas podrían solicitar la emisión de un formulario justificativo (similar al actual A1 o un certificado de cobertura) en el que se especifique que en el país de contratación se han llevado a cabo las obligaciones en materia de PRL especificadas en el Convenio/Reglamento europeo (e.g. que se ha otorgado la formación/información necesaria para el puesto que se va a desarrollar en modo de teletrabajo, que se han incluido los riesgos propios derivados del teletrabajo, que se ha ofrecido vigilancia de la salud, etc., así como cualquier otra obligación adicional que pudiera ser impuesta por la legislación del país del teletrabajo y que corresponda al empleador).

Mediante la solicitud de este formulario, las empresas asimismo estarían comunicando a las autoridades laborales del país de contratación el inicio de la situación de teletrabajo internacional del empleado, su duración, lugar donde se desarrolla la actividad laboral, etc. En su caso, si así se estableciese, las autoridades del país de contratación podrían enviar una copia de dicho formulario a las autoridades del país de desarrollo de teletrabajo, comunicando así la existencia de dicho escenario de teletrabajo internacional en su territorio.

Asimismo, la autoridad del país del teletrabajo también podría incluir/completar dicho formulario, si fuera necesario en virtud de lo así establecido en el Convenio/Reglamento europeo de aplicación, respecto de los riesgos específicos del país (e.g. en el caso de que así sea exigida por la normativa del país del teletrabajo, una evaluación física del lugar donde se desarrollará el teletrabajo, incluyendo los materiales y mobiliario necesario, equipos de emergencia en su caso, etc.).

De este modo, con anterioridad a la movilización del trabajador, tanto este como la compañía podrían conocer con claridad los riesgos a los que deben hacer frente, se aseguran de dar cumplimiento a las legislaciones involucradas y ambas partes garantizan su protección.

Asimismo, los Convenios de PRL/Reglamento europeo deberán regular las especialidades de los aspectos de PRL derivados del teletrabajo internacional, adaptando las obligaciones empresariales a esta situación internacional del trabajo y estableciendo, asimismo, la corresponsabilidad que deberá

asumir el propio trabajador, quien deberá coordinar el cumplimiento de determinadas obligaciones con la empresa, cooperando fundamentalmente respecto a aquellas cuestiones que requieren de presencia física en el lugar de desarrollo del teletrabajo y que la empresa deberá verificar a distancia, con la colaboración y participación responsable del trabajador.

Adicionalmente a lo anterior, hay que hacer referencia a un colectivo que deber ser tenido en cuenta: los trabajadores especialmente sensibles, que son aquellos que, por sus características personales o estado biológico, son particularmente sensibles a los riesgos derivados de su puesto de trabajo. Este colectivo incluye a aquellas personas que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial.

Es importante conocer que, de conformidad con la normativa vigente, estos empleados en ningún caso podrán desempeñar sus funciones donde puedan ponerse en situación de peligro.

V. Momento del pacto

Respecto al momento en el que puede formalizarse la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo internacional, podemos señalar los dos siguientes supuestos:

1. Una vez iniciada la relación laboral

El momento más común en el que se formaliza el teletrabajo internacional suele ser un momento posterior al inicio de la relación laboral, y durante su desarrollo en atención a las necesidades personales o familiares de las personas trabajadoras.

A estos efectos, y una vez solicitada por la persona trabajadora la prestación de servicios en régimen de teletrabajo internacional, las partes deberán formalizar a través del correspondiente acuerdo de teletrabajo internacional una novación contractual del contrato de trabajo inicial, en el que se regulen las condiciones laborales y el régimen de teletrabajo internacional, incluyendo las condiciones de reversibilidad del mismo.

En el caso de contratos sometidos a legislación laboral española, y mientras no existe una regulación clara sobre la materia, desde el Feex recomendamos que el acuerdo de teletrabajo internacional incluya todos los aspectos que

se indican en la LTD en relación con el contenido mínimo que ha de incluir el acuerdo de trabajo a distancia (art. 7).

Es preciso indicar que la LTD indica de manera expresa que este acuerdo deberá realizarse antes de que se inicie el régimen de teletrabajo, lo que puede resultar complicado en el contexto del teletrabajo internacional. Parece difícil, por ejemplo, enumerar el inventario de los medios, equipos y herramientas (incluidos los consumibles y bienes muebles), así como su vida útil y periodo máximo de renovación sin quizá haber llegado al país donde se desarrollará el teletrabajo; lo mismo sucede con los gastos y el mecanismo de compensación acordado o el lugar exacto de desarrollo de la actividad. Dado que el trabajador necesitará mudarse al país extranjero, preparar el lugar de trabajo, conocer el coste de los suministros (i.e. internet, etc.) parece lógico proponer que en estos contextos de teletrabajo internacional se dé un plazo razonable (por ejemplo, un mes desde el inicio de esta nueva modalidad de trabajo) para formalizar adecuadamente el acuerdo de teletrabajo internacional o al menos determinados aspectos vinculados al mismo.

2. Desde el mismo inicio de la relación laboral.

Dada la presente coyuntura de nuestra cada vez más globalizada sociedad, las especiales características de los empleados actuales y el valor que confieren a la flexibilidad en las relaciones laborales, se va planteando con mayor frecuencia la contratación de empleados en régimen de teletrabajo internacional desde el mismo inicio de la relación laboral, siendo en ocasiones una condición sine qua non para aceptar una oferta laboral.

Por ello, junto con la formalización por escrito del contrato de trabajo surgiría la necesidad de incluir y especificar las condiciones laborales del ejercicio de la actividad laboral bajo esta modalidad.

Sin perjuicio de anterior, y tal y como recomendábamos en el apartado precedente, respecto a relaciones laborales sometidas a la legislación laboral española (esto es, contrataciones por parte de empresas españolas de trabajadores residiendo en países extranjeros), en la medida en que no existe una norma que regule esta situación, desde el Feex se recomienda especificar todos los aspectos detallados en la LTD relativos al contenido mínimo que ha de incluir el acuerdo de trabajo a distancia, así como aquellas otras cuestiones estrictamente laborales que doten de la oportuna

protección a la empresa a la hora de realizar este tipo de contrataciones.

Lo que se torna más complicado sería articular la posible reversión del teletrabajo internacional en estas situaciones, dado que no existirían antecedentes de trabajo presencial en la relación y la prestación de servicios de manera presencial en el país donde radica la empresa que contrata al trabajador, puede requerir de la necesaria obtención de determinados permisos de residencia y trabajo que podrían dificultar la implementación automática de dicha reversión.

Adicionalmente, la contratación de personas trabajadoras en régimen de teletrabajo internacional ab origine supone un gran reto en materia de Seguridad Social toda vez que al contrario de lo que suele ocurrir en los supuestos de celebración de acuerdos de teletrabajo internacional durante la relación laboral, en los que ambas partes convienen en mantener las cotizaciones en el país de contratación, tal circunstancia podría no resultar replicable en los supuestos de teletrabajo internacional.

VI. Ubicación geográfica (en UE o 3º países)

Para abordar la posible ubicación de un supuesto de teletrabajo internacional, debemos realizar un análisis desde el punto de vista migratorio, y la normativa que puede obligar al trabajador a solicitar diferentes permisos de trabajo (que serán objeto de análisis en el apartado migratorio de este libro) y/o la consiguiente suscripción de contratos de trabajo locales; pero por otro lado, también debe analizarse desde el punto de vista de seguridad social, y si el país donde el teletrabajador presta servicios, tiene o no suscrito con el país donde la compañía está registrada en Seguridad Social, convenios en materia de seguridad social.

En este sentido, el análisis lo hemos realizado en función de si el teletrabajo se realiza desde países de la Unión Europea o 3º países.

Desarrollo del teletrabajo en la Unión Europea

En la actualidad, en función de si nos encontramos en un teletrabajo internacional en la Unión Europea, donde hay libre prestación de servicios (ex art. 56 a 62 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)), desde un punto de vista migratorio, entendemos que no es necesario suscribir ningún contrato local. Sin embargo, en este mismo supuesto,

desde un punto de vista de la seguridad social, al ser de aplicación el principio de territorialidad y sin embargo, no estar recogida en la normativa de aplicación (Reglamento (CE) 883/2004 y (CE) 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo) la posibilidad de mantener la seguridad social en origen, la compañía debería proceder a registrarse en seguridad social en el país de destino.

Por lo tanto, de cara a una nueva regulación de esta figura jurídica del teletrabajo internacional, entendemos, y así lo hemos expuesto en el apartado de Seguridad Social, que también debería evitarse las obligaciones administrativas de seguridad social (como en el caso migratorio) y, por tanto, permitir la exención de cotizar en el lugar desde donde se teletrabaja, al menos en los mismos términos que lo establece la normativa de seguridad social para los supuestos de desplazamiento temporal en el marco de una prestación de servicios transnacional.

Desarrollo del teletrabajo en 3º países

En la actualidad, y desde un punto de vista migratorio, la prestación de servicios en países donde no se establece el principio de libre prestación de servicios, automáticamente nos conllevaría a la solicitud de los correspondientes permisos de trabajo y/o la posible consiguiente obligación de formalizar un contrato local.

No obstante, de cara a una nueva regulación para el teletrabajo internacional de forma temporal, entendemos que podría ser aplicación una figura similar a las “digital nomad visa” implementadas por algunos Estados y que permiten el trabajo temporal desde otro país sin que exista la obligación de formalizar un contrato local en el país desde donde se teletrabaja.

De la misma forma, desde un punto de vista de seguridad social, habría que diferenciar si esos países tienen o no suscritos convenios bilaterales o multilaterales de seguridad social.

En aquellos países donde haya un convenio bilateral o multilateral de seguridad social, de cara a una nueva regulación de esta figura jurídica del teletrabajo internacional, entendemos que podría someterse a las mismas posibles exenciones que hemos mencionado en el apartado de la Unión Europea, conforme establecen esos mismos convenios bilaterales o multilaterales.

Sin embargo, en aquellos países donde no hay suscritos convenios sería necesario inscribir a la compañía en su sistema de seguridad social, proceder a emitir nóminas en el país de destino para cumplir con las diferentes obligaciones y, para ello, formalizar un contrato local.

En este último supuesto, los contratos deberían tener la naturaleza de “instrumentales” para cumplir con los diferentes requisitos migratorios y/o de seguridad social que pudiera haber, pero estableciendo claramente que la relación única y en vigor que debe mantenerse, es aquella suscrita con el empleador de origen.

3.1.5 IMPLICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

En esta materia, consideramos esencial la creación de un marco jurídico de Seguridad Social que regule con claridad y seguridad jurídica la posibilidad de que un trabajador preste servicios para su empresa desde el extranjero bajo una modalidad de trabajo a distancia y, más concretamente, de teletrabajo, sin que ello suponga, al menos de forma temporal, la obligación de cotizar en el país desde donde prestan los servicios.

I. La Seguridad Social en el teletrabajo internacional

Problemas que plantea la normativa actual (falta de regulación normativa, domicilio del teletrabajador como centro de trabajo, etc).

En la actualidad y desde la perspectiva de Seguridad Social, el teletrabajo internacional no tiene encaje normativo en ninguna disposición legal española ni comunitaria. Por tanto, nos encontramos nuevamente con el principal obstáculo que tiene el teletrabajo internacional y que no es otro que el vacío normativo.

Esta situación deriva fundamentalmente del hecho de que, en los últimos años y con el avance de las nuevas tecnologías, se ha extendido y facilitado, de forma significativa, la posibilidad de trabajar a distancia, fuera de las oficinas de la empleadora, sin que, por el contrario, se haya adaptado la normativa que existía relativa al teletrabajo.

Debido a la tendencia actual de hacer cada vez más frecuentes este tipo de situaciones, se hace imperativo poder contemplar y regular expresamente la posibilidad del teletrabajo fuera del país donde el trabajador tiene

suscrito su contrato laboral y, por tanto, siendo la legislación de Seguridad Social de ese país la que resulta aplicable a todos los efectos (e.g: afiliación, cotización, concesión de prestaciones, etc.).

En este sentido, es preciso dar respuesta a la problemática que deriva de las diferentes casuísticas según el país desde el que se desarrolle el teletrabajo internacional. Considerando, a modo de guía, la normativa existente en materia de seguridad social para dar cobertura a los supuestos de desplazamiento internacional de trabajadores, tendríamos los siguientes grupos de países: en concreto: (i) países incluidos en Reglamento Comunitario de trabajadores desplazados, (ii) países con Convenio Bilateral o Multilateral en materia de Seguridad Social y (iii) por último a aquellos países que no tienen suscrito con el país de origen ningún tipo de acuerdo a este respecto y los que aplica la legislación española (i.e. Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de Empresas españolas), la cual tampoco prevé esta casuística del teletrabajo internacional.

Debido a esta ausencia de regulación, la práctica es que cada vez es más frecuente que las compañías desconozcan qué trámites han de seguir y cumplimentar para evitar contingencias en materia de Seguridad Social de los trabajadores que teletrabajan desde otro país y, desde el cual, prestan sus servicios a distancia. Esto conlleva a que, en numerosas ocasiones, no se lleve a cabo ningún trámite por parte de la empresa, sobre todo cuando se tratan de estancias de cortos espacios de tiempo y con el riesgo de que esta situación pueda desencadenar un futuro perjuicio para empresa y empleado en caso de acontecer cualquier accidente o enfermedad tanto común como laboral.

Nótese como ejemplo la UE, que aunque no ha hecho ninguna declaración ni ha publicado ninguna Directiva o Reglamento específicamente relacionado con la situación excepcional de los “teletrabajadores internacionales “ en el escenario de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, en la guía informativa de la Comisión Europea, publicada el 30 de marzo de 2020, relativa a los trabajadores fronterizos y a los trabajadores desplazados, se afirma que, aunque las normas europeas sobre la coordinación de la Seguridad Social siguen siendo de aplicación, las normas ofrecen cierta flexibilidad para que los trabajadores afectados sigan asegurados en el Estado miembro en el que

estaban antes del brote de la pandemia del COVID-19.

Esto ha supuesto cierta permisividad por parte de las Autoridades de Seguridad Social en la UE en lo que respecta a la aplicación de las normas de coordinación, que es precisamente lo que queremos regular en esta específica situación del teletrabajo internacional temporal, pero fuera del ámbito regulatorio derivado del COVID-19.

En definitiva, al no estar contemplada de manera expresa el ejercicio de la actividad laboral en formato teletrabajo internacional, con la finalidad de dar cobertura a esta situación en ocasiones las compañías optan por realizar el trámite de mantenimiento de la normativa de Seguridad Social en el país de origen asimilando la situación a la de los empleados desplazados. De esta práctica surgen numerosas cuestiones a la hora de formalizar la solicitud; por ejemplo, en relación con el lugar donde físicamente se produce el desarrollo de la actividad, de manera práctica y hasta la fecha, las empresas hemos indicado como lugar de ejercicio de la misma, el domicilio del trabajador, previa consulta a las autoridades pertinentes y donde se nos indicó esta posibilidad.

Por otro lado, como segundo problema principal que arroja el teletrabajo internacional, podemos mencionar el Principio de Territorialidad, según el cual, la legislación aplicable en materia de Seguridades Sociales la del Estado en el que el trabajador se encuentre prestando servicios efectivos en cada momento, con independencia del lugar de residencia del trabajador y del domicilio de la empresa; es la denominada “lex loci laboris”.

Por dicho principio, cualquier teletrabajador que prestara servicios en un Estado diferente donde está registrada la compañía empleadora, obligaría a que la misma se registrara en el sistema de Seguridad Social del país de desarrollo del teletrabajo y, por ende, dar cumplimiento a las obligaciones en materia de seguridad social.

Sin embargo, en la normativa internacional de Seguridad Social, existe una excepción a esta regla general cuando los trabajadores por cuenta ajena sean desplazados temporalmente en otro Estado distinto a aquel en el que habitualmente prestan sus servicios.

En función del lugar en el que se prestarán los servicios, puede hablarse de expatriaciones dentro de la Unión Europea¹¹ amparados en el marco jurídico de los Reglamentos Comunitarios, a países con los que España ha firmado

un Convenio Bilateral o Multilateral de Seguridad Social¹² y expatriaciones a países con los que España no tiene firmado ningún tipo de Tratado Internacional y en los que España por lo tanto permite mantener cotizaciones en España al Régimen General de la Seguridad Social independientemente de las obligaciones que hayan de cumplirse en destino.

No obstante, dicha normativa no recoge mención alguna a la situación del teletrabajo, dado que, tal y como hemos mencionado anteriormente, el teletrabajo internacional no supone en ningún caso una prestación transnacional de servicios.

Por lo tanto, debe quedar excluido de las disposiciones en materia de desplazamiento temporal de trabajadores contenidas en el Reglamento 883/2004, así como del ámbito subjetivo de los convenios bilaterales o multilaterales para la coordinación de los sistemas de Seguridad Social suscritos por España con países extracomunitarios, toda vez que, como se ha venido explicando, la prestación de servicios desde un país extranjero en el marco de una situación de teletrabajo internacional no responde a una necesidad o decisión empresarial de desplazar al trabajador para prestar un servicio con carácter temporal en dicho país extranjero.

Lo que nos lleva de nuevo a la ausencia de regulación del teletrabajo, y al problema administrativo subsiguiente que exponemos en este segundo punto, que conlleva la obligación por parte de las compañías empleadoras de registrarse y/o cumplir con las diferentes obligaciones en materia de seguridad social de los países donde sus teletrabajadores “acuerden” teletrabajar, y todo ello, desde el primer día.

Entendemos que dicha obligación es, por una parte “limitativa” para las compañías, que ante dichas obligaciones optan por no otorgar la posibilidad

¹¹ Reglamento (CEE) 1408/71 del Consejo de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad.

Reglamento (CE) 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social

¹² Convenios Bilaterales a noviembre 2014: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, China, Colombia, Corea, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay, Venezuela.
Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

de teletrabajar de forma internacional, y notoriamente “onerosa” para las mismas, en caso de que accedan, dado que además de cumplir con las obligaciones administrativas consiguientes, dicha situación puede derivar en otras obligaciones y/o contingencias relacionadas (i.e. fiscales, laborales, etc.).

Y es precisamente dichas cuestiones, las que nos llevan a proponer una serie de alternativas que hagan más accesible la modalidad de teletrabajo internacional, tanto a las diferentes personas trabajadoras que pudieran solicitarla, como a las propias compañías empleadoras de las mismas, garantizando en todo momento una seguridad jurídica que dé cobertura a la situación de teletrabajo internacional.

II. Soluciones y propuestas a la problemática

Utilización de los mecanismos actuales para garantizar prestaciones en materia de Seguridad Social.

Cualquier movimiento de un trabajador a otro país con la finalidad de trabajar debe tener en cuenta que en dichas situaciones nos encontramos con regímenes de Seguridad Social distintos establecidos por los ordenamientos jurídicos de cada Estado, de modo que surge la necesidad de coordinarlos (siempre que sea posible) con el fin de evitar la existencia de obligaciones sociales diferentes por parte de cada uno de los países implicados.

Con base en el principio “lex loci laboris”, normalmente los trabajadores están sujetos a la legislación del estado en el que prestan sus servicios laborales. Sin embargo, tal y como se ha mencionado anteriormente, en atención a los mecanismos de coordinación existentes, esta regla general, admite algunas excepciones para el supuesto de desplazamiento temporal de trabajadores.

La legislación europea (Reglamentos Comunitarios), los acuerdos bilaterales o multilaterales de los que España forma parte, o incluso la legislación interna que trata los supuestos en los que los desplazamientos se producen a países para los que no hay una regulación expresa en materia de coordinación de Seguridad Social con España, regulan todas estas situaciones.

El teletrabajo internacional está surgiendo imparable como una necesidad en todo el mundo, por ello, proponemos instrumentar su cobertura de Seguridad Social adaptando y modificando estos mecanismos normativos

ya existentes.

Aunque este tipo de desplazamientos no obedecen directamente a la voluntad de las compañías o a la obligación de prestar servicios en el extranjero por necesidades del negocio, las empresas deben estar de acuerdo con la voluntad del empleado para que este régimen de teletrabajo internacional se pueda materializar.

Garantía de cobertura de Seguridad Social (no hay merma en las prestaciones por el hecho de estar en una situación de teletrabajo internacional).

En este escenario de teletrabajo internacional cada vez más frecuente para las organizaciones, el cumplimiento de la legislación aplicable en materia de Seguridad Social (afiliación, alta y cotización) es fundamental a fin de evitar riesgos derivados de estas situaciones.

Sin embargo, también es necesario, especialmente desde la óptica del trabajador, que estas situaciones no supongan una merma en las correspondientes prestaciones que pudieran originarse durante este periodo en el que el empleado presta sus servicios en el extranjero.

Además, toda vez que el teletrabajo internacional, no conlleva una competencia en el mercado del país desde donde se prestan los servicios, entendemos que dichos trabajadores deben gozar del mismo nivel de protección que si lo hicieran en el país en el que está registrada la compañía que le contrata, si no de forma indefinida mientras dure el teletrabajo, al menos durante el tiempo que se permite en los diferentes Reglamentos o convenios de Seguridad Social para los desplazamientos.

III. Cuestiones administrativas (formularios)

Utilización de formularios y procedimientos administrativos actuales

Tal y como establece la normativa de Seguridad Social (Reglamento 883/2004 y 987/2009 de la UE y los diferentes Convenios Bilaterales o Multilaterales) cualquier empresa que se disponga a formalizar un desplazamiento de un trabajador al extranjero, (previa comunicación al trabajador), deberá comunicar dicho desplazamiento a la Seguridad Social a través de un modelo específico para ello.

El modelo es el formulario TA 300 (para aquellos países a los que le es de aplicación los Reglamentos de la UE y en ocasiones algún formulario adicional), así como un modelo específico del país de destino que pueda establecer el Convenio Bilateral o Multilateral regulador (países con los que España tiene suscrito convenios bilaterales o multilaterales).

Este tipo de comunicaciones, que se pueden realizar por medios electrónicos a través de la Sede electrónica de la Seguridad Social, deberán realizarse con antelación al desplazamiento.

De hecho, la página web de la Seguridad Social establece textualmente que *“este modelo se cumplimentará cuando un empresario envíe a alguno de sus trabajadores a realizar la actividad temporalmente en otro país y en aplicación de las normas internacionales de Seguridad Social pueda ser de aplicación la legislación española de Seguridad Social. También se cumplimentará en el supuesto de realizar la actividad por cuenta ajena o propia simultánea o alternativamente en varios países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza”*.

Sin embargo, dichas comunicaciones, al igual que la normativa de desarrollo como hemos mencionado anteriormente, no recogen la posibilidad de regular la situación de teletrabajo internacional, por la cual un trabajador presta servicios a su empleador, desde un país diferente al país donde está establecido y registrado su empleador en Seguridad Social.

Esta normativa se limita exclusivamente a las situaciones de desplazamientos temporales cuyos requisitos conforme a la legislación aplicable son dos: 1) que el desplazamiento —como ya se ha indicado— sea temporal (la no temporalidad puede dar lugar a la no aplicabilidad de la excepción al principio de territorialidad) y 2) que, además, dicho desplazamiento debe estar debidamente justificado y realizado a instancias del empleador.

Por lo tanto, únicamente en dichos supuestos de desplazamiento, que no coinciden con la figura del teletrabajo internacional, es donde se puede exceptuar la aplicación del principio *lex loci laboris* que supone que los trabajadores por cuenta ajena que prestan temporalmente sus servicios en otro país siguen sujetos a la legislación de Seguridad Social del país de origen.

No obstante lo dicho, entendemos, tal y como hemos justificado en nuestros apartados anteriores, que la figura del teletrabajador internacional, mediante

la correspondiente modificación del texto normativo, perfectamente podría incluirse en los citados textos normativos como una de esas excepciones al principio *lex loci laboris*, por diversos motivos:

(i) En primer lugar, porque entendemos que el mantenimiento de la seguridad social en el lugar de origen de forma temporal, al igual que un desplazamiento, tampoco conlleva una competencia desleal en el país desde donde presta los servicios y cumple fielmente con los principios que emanan de las Decisiones del Parlamento Europeo y del Consejo¹⁴.

(ii) En segundo lugar, porque consideramos que el teletrabajo internacional si se limita temporalmente, cumpliría una finalidad muy similar a la establecida por los requisitos previamente mencionados para formalizar un desplazamiento temporal y el consiguiente mantenimiento de la seguridad social de origen. No olvidemos que nuestro propio ordenamiento jurídico, establece como uno de los requisitos que debe contener el acuerdo de teletrabajo, la duración de este¹⁵.

Por lo tanto, si condicionamos dicha “duración” obligatoria, a los plazos establecidos en la normativa internacional de seguridad social, perfectamente podría tener cabida en dicha regulación.

¹⁴ El artículo 4 de la Decisión (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo de 9 de marzo de 2016 relativa a la creación de una Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado establece la creación de una Plataforma que tenga como objetivos:

- a) el refuerzo de la cooperación entre las autoridades competentes de los Estados miembros y demás agentes involucrados, a fin de luchar de forma más eficaz y eficiente contra el trabajo no declarado en sus distintas formas y contra el trabajo falsamente declarado asociado a este, incluido el falso trabajo por cuenta propia.
- b) la mejora de la capacidad de las distintas autoridades y agentes competentes de los Estados miembros para luchar contra el trabajo no declarado respecto de los aspectos transfronterizos y contribuir así al establecimiento de la igualdad de condiciones de competencia entre los participantes,
- c) el aumento de la concienciación de la opinión pública sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo no declarado y la necesidad urgente de actuaciones adecuadas, así como el estímulo a los Estados miembros para que redoblen sus esfuerzos en la lucha contra el trabajo no declarado.
- d) el aumento de la concienciación de la opinión pública sobre las cuestiones relacionadas con el trabajo no declarado y la necesidad urgente de actuaciones adecuadas, así como el estímulo a los Estados miembros para que redoblen sus esfuerzos en la lucha contra el trabajo no declarado.

¹⁵ El art. 7 del Real Decreto-ley 28/2020 establece que “será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:
l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.”

Además, yendo más allá de esa posibilidad, también es importante mencionar que hay normativa europea que permite el mantenimiento de la seguridad social en origen sin límite temporal. Es el supuesto de la prestación de servicios simultánea en dos o más estados miembros (empleados multistate).

Otra posibilidad de normativa para regular el teletrabajo internacional desde el punto de vista de la seguridad social, tal y como hemos venido comentando, podría ser asimilar dicho supuesto a la prestación de servicios en dos o más estados miembros, por la cual, realizando una comunicación anual, se permita el mantenimiento de la seguridad social del país donde está registrada la empresa que contrata.

(iii) En tercer lugar, porque entendemos que el teletrabajo y dentro del mismo, el teletrabajo internacional, es una realidad cada vez más demandada por todas las personas trabajadoras tanto en España como en el extranjero.

Como hemos mencionado anteriormente, la falta de regulación expresa de esta situación no puede ocurrir, toda vez que el teletrabajo internacional es una realidad cada vez más presente en el ámbito de grandes multinacionales.

(iv) Y por último, en cuarto lugar, porque la coordinación en materia de Seguridad Social, al menos a nivel europeo, debe ser una realidad para los Estados miembros y esta situación debe quedar expresamente protegida por aquellos países que a nivel europeo se rijan por los reglamentos específicos y a nivel internacional tengan suscritos convenios bilaterales o multilaterales.

Al menos a nivel europeo, para mejorar la coordinación en materia de Seguridad Social se ha introducido el principio de buena administración. Con base en el mismo, las instituciones de los Estados miembros de la UE están obligadas a prestarse asistencia mutua y cooperar.

En 2017 se puso a disposición el Sistema Central de Intercambio Electrónico de Información sobre Seguridad Social (EESSI o Electronic Exchange of Social Security Information) y sobre esa base, entendemos que se debe cimentar la regulación para cubrir, si no de forma indefinida, al menos temporalmente, la situación de teletrabajo internacional, sin que ello conlleve una serie de

trámites administrativos y obligaciones de seguridad social del empleador en el país de desarrollo del teletrabajo elegido por el trabajador.

Por lo tanto, teniendo en cuenta todos estos razonamientos, creemos que la formalización administrativa para garantizar la debida protección en seguridad social de esos trabajadores que prestan sus servicios en domicilios en el extranjero podría realizarse a través de los ya existentes certificados de cobertura (A1 junto con los formularios específicos de cada país).

Entendemos que ello podría ser así, porque el propio Reglamento 987/2009, en su art. 5 señala expresamente que: 1. Los documentos emitidos por la institución de un Estado miembro que acrediten la situación de una persona a los efectos de la aplicación del Reglamento de base y del Reglamento de aplicación, y los justificantes sobre cuya base se hayan emitido dichos documentos, podrán hacerse valer ante las instituciones de los demás Estados miembros mientras no sean retirados o invalidados por el Estado miembro en el que hayan sido emitidos.

Y es precisamente esa presunción de validez (véase la Recomendación N. o A1 de 18 de octubre de 2017 relativa a la emisión del certificado a que se refiere el artículo 19, apartado 2, del Reglamento (CE) n.o 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo), la que debería fundamentar el cumplimiento de los trámites administrativos en la situación de teletrabajo internacional.

Sin embargo, al igual que hemos comentado anteriormente los Reglamentos actualmente no recogen la situación de teletrabajo internacional y tampoco lo hacen los formularios. Por ello, entendemos que, a día de hoy, ni el texto normativo de los Reglamentos ni los formularios están debidamente adaptados a la realidad del teletrabajo internacional. Por lo tanto entendemos que resultaría necesario proceder a la inclusión en los mismos de la regulación y los diferentes apartados que puedan requerir las instituciones competentes para que el teletrabajo internacional pueda incardinarse dentro de los diferentes supuestos para el mantenimiento de la seguridad social en el Estado donde el empleador está registrado.

Adaptación de los formularios actuales a los requisitos / información necesaria de la situación de Teletrabajo Internacional.

A tales efectos, tal y como hemos venido exponiendo, entendemos que los actuales formularios para obtener los consiguientes certificados de cobertura deberían incluir en el apartado 4 “Datos del desplazamiento”, tanto en el 4.1 EJERCICIO DE ACTIVIDAD EN UN SOLO PAÍS DE DESTINO, como en el 4.2 EJERCICIO DE ACTIVIDAD EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS, un apartado que indique expresamente que el trabajador prestará sus servicios bajo el sistema de trabajo a distancia (teletrabajo).

En términos generales entendemos que no es necesario incluir ninguna otra cuestión en el formulario, dado que la información habitualmente recabada para los desplazamientos serviría perfectamente para el sistema de teletrabajo.

De la misma forma, en aquellos países con los que España tenga suscrito acuerdos bilaterales o multilaterales en materia de Seguridad Social, será necesario adaptar los correspondientes formularios indicando un nuevo apartado que indique que el trabajador que preste servicios temporalmente en dicho país, lo hará en régimen de teletrabajo.

IV. Conclusiones

El teletrabajo es una nueva realidad social intrínsecamente relacionada con la manera en que las personas trabajadoras actualmente desarrollan su trabajo, ahora desligados de la necesidad de acudir presencialmente a centros o lugares de trabajo.

Esta realidad se ha venido limitando en su aplicación práctica por la falta de marcos jurídicos nacionales que contemplen supuestos en los cuales el teletrabajador desarrolle su actividad laboral en países distintos donde venía haciéndolo.

Antes esta situación, se hace necesario reflexionar sobre el status quo actual y las vías para desarrollar el teletrabajo internacional con las mayores garantías posibles para las empresas y los trabajadores (en gran medida opciones conservadoras y adaptadas a cada caso en concreto), y a la vez sentar las bases de una futura propuesta de regulación normativa. Este triple objetivo se ha abordado en el Libro Blanco en sus apartados relacionados con cuestiones laborales y de Seguridad Social.

Dos de las cuestiones que mayor trascendencia posee en esta controversia, es la determinación de la Ley aplicable al contrato de trabajo y la jurisdicción competente en caso de conflicto.

Como se ha expuesto, según el reglamento ROMA I los contratos individuales de trabajo gozan del principio de autonomía de las partes, aunque no se podrá privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que le hubiesen sido aplicables a falta de acuerdo, pudiendo entenderse incluso aplicable la Ley del país donde el trabajador fue contratado (al entender que la prestación de servicios de carácter temporal implicará que no se entienda que el trabajador ha cambiado de país). En todo caso, y aunque el teletrabajo internacional supone un cambio de paradigma para el cual no existe un marco jurídico expreso, no es difícil augurar una creciente conflictividad en este aspecto ya sea en el ámbito comunitario o extracomunitario, siendo evidente la tendencia a aplicar la Ley del país desde donde el teletrabajador preste servicios.

Asimismo, en el ámbito del teletrabajo internacional pueden surgir conflictos entre la empresa y teletrabajador de los que pueden conocer los tribunales laborales de un Estado u otro. La figura de teletrabajo internacional pone igualmente de manifiesto la necesidad de clarificar las normas que determinen la jurisdicción competente en cada caso, pues las actuales hacen referencia a conceptos de localización geográfica generalmente unida a la idea de trabajo presencial.

Por otro lado, el teletrabajo internacional, como concepción jurídica novedosa, no posee limitación temporal alguna para su desarrollo, quedando en la actualidad al albur de las partes tal decisión, si bien en la práctica se desarrollan experiencias limitadas en el tiempo por circunstancias personales de los empleados. Cualquier regulación jurídica debería abordar este apartado con las suficientes garantías por vía de la reversión del proceso (vuelta al trabajo presencial o semipresencial) o la posible localización en caso de pervivencia de esta situación durante periodos temporales sustancialmente elevados.

Debería ser igualmente abordado las condiciones laborales aplicables al teletrabajador internacional, en línea con las mismas reflexiones de la Ley aplicable y trazado una línea claramente divisoria entre la potencial regulación en esta materia y la ya prevista para casos de desplazamientos temporales de

trabajadores. Y es que para este último colectivo (los desplazados), resulta obvia la necesidad de una normativa antidumping social, exigencia que no es directamente trasladable a los casos de teletrabajo internacional, al quedar configurado como una prestación de servicios continuista respecto al momento anterior a su vigencia (salvo por la lógica localización geográfica en otro u otros Estados por la propia voluntad e interés del trabajador).

3.2 ANÁLISIS EN MATERIA MIGRATORIA

3.2.1 Estudio comparativo de normativa sobre teletrabajo internacional en septiembre 2020.

En los últimos tiempos se pone de manifiesto, entre otras circunstancias, por el impacto de la pandemia del COVID-19, la capacidad de trabajar bajo la modalidad de teletrabajo desde cualquier lugar del mundo.

Resulta necesario realizar este análisis, pues España de momento no cuenta con una autorización de trabajo y residencia que permita a los nacionales extranjeros teletrabajar desde nuestro país para una empresa empleadora radicada en el extranjero.

Muchos países ya consideran la atracción de nacionales extranjeros en régimen de teletrabajo internacional como una oportunidad de futuro para atraer a talentos que deseen pasar una larga estancia en dichos países, generando al mismo tiempo riqueza e inversión en su país. Por eso, está primando el objetivo de querer establecer un marco legal que regule esta situación de una forma rápida, a través de un procedimiento sencillo y ágil.

Países como Barbados o Bermuda fuera de la UE y Estonia o Croacia en la UE, han estado trabajando en implementar un paraguas legal que recoge esta nueva forma de trabajo.

Sin duda, el avance de la economía, las nuevas formas de viajar, la conciliación de la vida personal/familiar y profesional y tecnología 5G hacen pensar que esta nueva tendencia, seguirá aumentando exponencialmente. Más significativamente entre los profesionales más jóvenes, quienes valoran mucho el poder prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo internacional.

3.2.2 Países analizados

A continuación, se realiza un análisis comparativo de los países que han implementado en su legislación migratoria la prestación de servicios bajo el escenario de teletrabajo internacional a fecha septiembre de 2020:

I. Estonia

En junio de 2020, Estonia estableció un tipo de visado para teletrabajadores internacionales de hasta un año de duración que permite a los extranjeros vivir en el país mientras desarrollan su actividad profesional mediante la modalidad de teletrabajo internacional. Los requisitos son: (i) trabajar de forma remota para un empleador con sede fuera de Estonia; y (ii) disponer de unos ingresos de al menos 3.504 euros/mes durante los últimos 6 meses.

II. Croacia

El gobierno croata ha elaborado un proyecto normativo en relación con la regulación de un permiso de trabajo para trabajadores extranjeros que prestan sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo internacional desde Croacia.

El 27 de agosto de 2020, el Primer Ministro de Croacia anunció ajustes en la Ley de Extranjería Croata con el objetivo de definir un marco legal que permita a los extranjeros obtener un permiso de trabajo en calidad de teletrabajador internacional.

En la actualidad, el parlamento croata está analizando la inclusión en su legislación en materia de extranjería, de un nuevo permiso para regular la situación de ciudadanos nacionales de fuera de la UE que quieran trabajar en Croacia bajo la modalidad de teletrabajo internacional para un empleador extranjero.

Los requisitos principales para solicitar el permiso serían: (i) el empleador debe ser una empresa extranjera y no puede estar registrada en Croacia; (ii) los titulares del permiso no podrán prestar servicios para ninguna entidad croata; y (iii) los solicitantes deben acreditar, medios económicos, seguro médico y no tener antecedentes penales.

La duración inicial prevista es de 1 año.

III. Dubái (Emiratos Árabes Unidos)

El emirato de Dubái en los Emiratos Árabes Unidos acaba de lanzar su propio programa de trabajo virtual de un año que permite a los extranjeros vivir y prestar servicios en calidad de teletrabajo internacional desde Dubái. El programa actualmente se circunscribe sólo al emirato de Dubái no siendo extensible al resto de los emiratos.

Los requisitos principales son: (i) disponer de un contrato con el empleador extranjero de duración mínima de un año; (ii) acreditar un salario mínimo mensual de 5.000 dólares estadounidenses, aportando el último recibo de haberes y extractos bancarios de los últimos tres meses; y (iii) disponer de seguro médico con cobertura en todo el territorio de los Emiratos Árabes Unidos.

IV. Georgia

Georgia es uno de los últimos estados en ofrecer una visa para teletrabajadores internacionales para ayudar a estimular su economía.

Los principales requisitos son: (i) trabajar de forma remota para un empleador con sede fuera de Georgia; (ii) demostrar la capacidad financiera del trabajador para pagar impuestos durante la estancia en Georgia; (iii) disponer de rentas de al menos 2.000 dólares estadounidenses al mes; y (iv) disponer de un seguro de viaje con una validez mínima de seis meses.

V. Antigua y Barbuda

La nación caribeña de Antigua y Barbuda ha anunciado la creación de un visado de trabajo para teletrabajadores internacionales llamado “Nomad Digital Residence” (NDR).

Este visado está destinado a trabajadores que prestan servicio bajo la modalidad de teletrabajo internacional desde Antigua y Barbuda y disponen de medios económicos suficientes.

La duración inicial del visado es de 2 años y los teletrabajadores internacionales deberán mantener su propio plan de seguro médico mientras permanezcan en el país.

Los principales requisitos son: (i) prestar servicios en calidad de

teletrabajadores internacionales para un empleador con sede fuera de Antigua y Barbuda; (ii) demostrar unos ingresos anuales mínimos de 50.000 dólares estadounidenses; y (iii) disponer de un seguro médico de viaje con una duración mínima de 1 año.

VI. Barbados

Barbados también acaba de abrir sus fronteras a los teletrabajadores internacionales.

El “Sello de bienvenida de Barbados” es un visado especial con una duración de 12 meses para teletrabajadores internacionales, aunque cabrían extensiones por periodos de validez superiores.

Los principales requisitos para su solicitud son: (i) trabajar bajo la modalidad de teletrabajo internacional para un empleador con sede fuera de Barbados; (ii) demostrar unos ingresos anuales mínimos de 50.000 dólares estadounidenses; (iii) presentar de prueba COVID-19 obligatoria y (iv) guardar cuarentena durante 48 horas inmediatamente posteriores a su entrada en territorio de Barbados. Estos dos últimos puntos se requieren de manera excepcional por la situación de pandemia actual.

VII. Bermuda

El territorio británico de ultramar de Bermuda ha establecido recientemente el permiso de trabajo y residencia “Work From Bermuda” el cual, en realidad, es solo una ampliación del ya existente programa de residencia anterior, que permite a los teletrabajadores internacionales permanecer en el país por un periodo máximo de un año.

El programa está dirigido sobre todo a profesionales extranjeros que presten servicios en un domicilio privado en calidad de teletrabajadores.

Los principales requisitos son teletrabajar para un empleador con sede fuera del territorio de las islas de Bermuda y disponer de un seguro de viaje en vigor para cubrir posibles necesidades de asistencia sanitaria, aunque es notable la ausencia de requisito de ingresos mínimos.

A fecha del presente se exige una prueba negativa de COVID-19, pero este requisito puede variar en función de la procedencia del trabajador o la

evolución de la situación de pandemia global.

Es importante recordar que debido al grado de autonomía que tiene Bermuda de Reino Unido, la validez del permiso de trabajo para trabajadores extranjeros en remoto se circunscribe al territorio de la isla y no es extensible al resto del territorio de Reino Unido.

VIII. Islas Caimán

Las Islas Caimán también han establecido un visado especial para teletrabajadores internacionales llamado Global Citizen Certificate (GCC). Permite a los teletrabajadores internacionales viajar y teletrabajar desde las Islas Caimán por un periodo de hasta 2 años.

En este caso, los requisitos a cumplir para poder solicitar el visado son sensiblemente más exigentes que en otros países: los ingresos mínimos a demostrar son de 100.000 dólares estadounidenses en el caso de una persona o de 150.000 en el caso de familias de dos miembros.

Además de los mínimos establecidos en términos de medios económicos, es necesario (i) demostrar que el teletrabajador internacional presta servicios para un empleador establecido fuera de las Islas Caimán; (ii) acreditar que carece de antecedentes penales; y (iii) demostrar que dispone de seguro médico.

IX. Anguila (territorio de Reino Unido)

El territorio británico de Anguila ha establecido su propio visado especial para teletrabajadores internacionales que quieran, según la definición del gobierno local, “trabajar desde casa”.

Se trata de una residencia temporal de 3 meses o de 12 meses, que incluye el permiso de trabajo específico para esta casuística.

Las tasas gubernamentales para poder aplicar al permiso de trabajo implican pagar una tasa de 2.000 dólares estadounidenses por persona o 3.000 dólares por familia adicionales a las propias de un permiso de residencia en Anguila.

En la situación actual de pandemia mundial, a los teletrabajadores internacionales se les requiere que guarden una cuarentena de 14 días desde su fecha de entrada para poder obtener el permiso de trabajo correspondiente.

3.2.3 Cuestiones objeto de revisión comparada

A lo largo del análisis comparativo se han evaluado las diferentes soluciones de los países que han previsto una figura migratoria para trabajadores extranjeros que prestan sus servicios bajo la modalidad del teletrabajo desde sus territorios, así como las tendencias que se aplican en estas soluciones.

Igualmente, se han comparado los requisitos principales a cumplir para acceder a la autorización /visado que regula el teletrabajo internacional.

3.2.4 Conclusiones sobre estudio comparativo

Los nuevos escenarios laborales y empresariales provocados por la COVID-19 han obligado a muchos países a adaptar su legislación migratoria para dar cabida a la figura del teletrabajo internacional.

En este sentido, es notable el avance de terceros estados frente a los estados miembros de la UE en establecer una autorización de trabajo específica para los teletrabajadores internacionales. Es posible que la regulación de los terceros estados obedezca al objetivo de incrementar el flujo de teletrabajadores internacionales de determinados perfiles y sectores con el fin de obtener un impacto positivo en la economía local. La inactividad de la UE podría responder a la protección de la libertad de movimiento y prestación de servicios que rige en la UE para sus nacionales.

Por otro lado, la tendencia de naciones caribeñas que han implantado de manera muy ágil una alternativa migratoria para teletrabajadores internacionales obedece a la reducción notable del turismo en dichas regiones y las miras de los diferentes gobiernos.

Las reformas legislativas propuestas en países como Croacia son las que más se acercan a las principales características del teletrabajo internacional.

A continuación, analizamos la normativa española en relación con las distintas figuras jurídico-migratorias a través de las cuales se podría encajar de manera transitoria el teletrabajo internacional.

3.2.5 Encuadramiento jurídico actual relativo al teletrabajo internacional

3.2.5.1 Visado de residencia no lucrativa¹⁶ -Principales escollos

i. Normativos

El Visado de residencia no lucrativa habilita, por definición, a residir en España sin ejercer actividad laboral o profesional¹⁷. Por ende, se establece en su articulado que este tipo de residencia no lucrativa no habilita a trabajar en España, sin embargo, ha sido el “parche” que en la práctica se ha venido utilizando hasta la fecha para dar cobertura legal a las situaciones de teletrabajo internacional por no existir una figura específica para esta realidad en la legislación nacional.

En la línea de lo expuesto, la realización del teletrabajo internacional podría suponer una infracción a la L.O. 4/2000 y de la normativa laboral.

ii. Operacionales y de proceso administrativo

A nivel operativo y procedimental, la persona titular de un visado de Residencia no lucrativa en España ha de seguir el proceso administrativo recogido en el art. 48 del Real Decreto 557/2011 mencionado en la normativa indicada. Esto es:

1. Solicitud, por parte del extranjero, del visado correspondiente ante la Misión diplomática u Oficina consular.
2. Aprobación por parte del Consulado en el plazo de tres meses previa autorización de Delegación o Subdelegación de Gobierno.

¹⁶ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

- o Art.25 bis (tipos de visado)
- o Art. 31.2 (situación de residencia temporal)
- o Art. 53 (infracciones graves)
- o Art. 55 (sanciones)

- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009
 - o Art. 45.2 a) (definición y supuestos de residencia temporal)
 - o Art. 46 al 51 (procedimiento residencia no lucrativa)
 - o Art. 162 (extinción de la autorización de residencia temporal)

¹⁷ Artículo 25 bis 2. C) Ley Orgánica 4/2000.

3. Recogida de manera personal por parte del nacional extranjero en el plazo de un mes.
4. Entrada en España.
5. Solicitud personal, en el plazo de un mes, de la tarjeta de residencia.

Tal y como se deduce del proceso, el propio extranjero es quien debe solicitar personalmente el correspondiente visado y, es por tanto que, se trata de un visado desvinculado del empleador y de una actividad laboral y/o profesional.

En cuanto a los requisitos para su obtención, el art. 46 del Real Decreto estipula los requisitos que debe cumplir el extranjero solicitante, entre los que se encuentran los siguientes:

- **Contar con medios económicos suficientes** para atender sus gastos de manutención y estancia, incluyendo, en su caso, los de su familia, durante el periodo de tiempo por el que se desee residir en España, y sin necesidad de desarrollar ninguna actividad laboral o profesional, de conformidad con lo dispuesto en esta sección.
- **Contar con un seguro público o un seguro privado** de enfermedad concertado con una Entidad aseguradora autorizada para operar en España.

Con relación a la exigencia de medios económicos, se ha justificar que se dispone de cantidad global suficiente para poder mantenerse sin ejercer actividad laboral en España durante el año que se solicita. La cantidad exacta se establece tomando en consideración el criterio el IPREM,¹⁸ concretamente y como ejemplo se requerirían en el caso de un empleado sin familia:

- 400% del IPREM mensual es decir 2.130 euros y por cada uno de los familiares que dependen económicamente del solicitante el 100% del IMPREM, 532,51 euros.

Para cumplir con dichos requisitos, es admitido no sólo ingresos regulares en cuentas bancarias y tarjetas de crédito sino también títulos de propiedad o

¹⁸ Artículo 47.1 A) y B) Real Decreto 557/2011

acciones y participaciones societarias. En el caso de acudir a la vía de cuentas bancarias, los ingresos regulares se han de respaldar con el justificante del origen de estos (prestaciones económicas, etc.)

La exigencia de seguro médico privado se fundamenta en el hecho de no estar cubierto por la asistencia sanitaria de carácter público en España al ser una autorización que no permite la cotización a la seguridad social española dado que como se ha señalado no autoriza a realizar actividad laboral ni profesional.

Por último, en cuanto a la renovación de la autorización de residencia temporal no lucrativa se refiere, vuelven a exigirse los mismos requisitos que dieron origen a la autorización inicial, principalmente, y en lo que a este análisis se refiere, medios económicos suficientes y seguro médico privado.

No obstante lo anterior, las ausencias del territorio español superiores a 6 meses podrían conllevar la extinción de la autorización de residencia no lucrativa¹⁹.

Conclusión:

Si bien, tal y como ha expuesto, la autorización de residencia no lucrativa no es figura migratoria en la que el teletrabajo pueda encajar al no estar concebida para ejercer la actividad laboral en España, sin embargo podría considerarse como la figura aceptable temporalmente hasta que no haya regulado una figura jurídico-migratoria concreta que dé cobertura al teletrabajo internacional desde España si las autoridades migratorias publicasen un criterio aclarativo aceptando esta posibilidad.

En este sentido, para evitar la inseguridad jurídica sería recomendable la publicación de un criterio de interpretación que confirmase que la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, para una empresa empleadora radicada en el extranjero, no se considera como trabajo en los términos de la Ley Orgánica de Extranjería 4/2000 y el Reglamento de Desarrollo 557/2011.

En caso de aceptarse esta solución temporal, cabría entender como documentación válida a los efectos de acreditar disponibilidad de medios económicos, el contrato de teletrabajo y el acuerdo de teletrabajo internacional.

¹⁹ Artículo 162 Real Decreto 557/2011

3.2.5.2 Permiso de trabajo como Profesional por Cuenta Propia- Principales escollos²⁰.

i. Normativos

La normativa establece que “Se halla en situación de residencia temporal y trabajo por cuenta propia el extranjero mayor de 18 años autorizado a permanecer en España por un periodo superior a noventa días e inferior a cinco años, y a ejercer una actividad lucrativa por cuenta propia”.

El teletrabajo internacional en un porcentaje significativo no se refiere a trabajadores que ejercen una actividad lucrativa cuenta propia sino cuenta ajena para un empleador que no está localizado en España y que no ha sido desplazado.

En la línea de lo expuesto, la realización del teletrabajo internacional por trabajadores cuenta ajena bajo esta figura podría suponer una infracción a la L.O. 4/2000 y a la LISOS.

i. Operacionales y de proceso administrativo

A nivel operativo y procedimental el nacional extranjero ha de seguir el proceso administrativo. Esto es:

1. Solicitud por parte del extranjero, del visado correspondiente ante la Misión diplomática u Oficina consular.
2. Aprobación por parte del Consulado en el plazo de tres meses, previa autorización de Delegación o Subdelegación de Gobierno.
3. Recogida de manera personal por parte del nacional extranjero en el plazo de un mes
4. Entrada en España.

²⁰ Art. 103 y ss del Real Decreto 557/2011 de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.

5. Solicitud personal, en el plazo de un mes, de la tarjeta de residencia.

Tal y como se deduce del proceso, es el propio extranjero quien debe solicitar personalmente el correspondiente visado y por tanto se trata de un visado desvinculado de un empleador.

El art. 105 del Real Decreto estipula los requisitos que debe cumplir el extranjero solicitante, entre otros, se encuentran los siguientes:

A. “Cumplir los requisitos que la legislación vigente exige a los nacionales para la apertura y funcionamiento de la actividad proyectada.

B. Poseer la cualificación profesional legalmente exigida o experiencia acreditada suficiente en el ejercicio de la actividad profesional, así como en su caso la colegiación cuando así se requiera.

C. Acreditar que la inversión prevista para la implantación del proyecto sea suficiente y la incidencia, en su caso, en la creación de empleo.

D. Que el extranjero cuente con recursos económicos suficientes para su manutención y alojamiento. En caso de que los recursos acreditados deriven del ejercicio de la actividad por cuenta propia, su valoración se realizará una vez deducidos los necesarios para el mantenimiento de la actividad.

Las cuantías a acreditar serán aquéllas previstas en relación con solicitudes de autorización de residencia temporal por reagrupación familiar, en función de las personas que el interesado tenga a su cargo.”

Conclusión:

Si bien, tal y como se ha expuesto, la autorización de residencia y trabajo cuenta propia no es una figura migratoria en la que el teletrabajo internacional pueda encajar en el caso de los trabajadores cuenta ajena al no estar concebida para ejercer la actividad laboral en España por cuenta ajena, podría considerarse como una figura aceptable temporalmente hasta que no haya regulada una figura jurídico-migratoria concreta que dé cobertura al teletrabajo internacional desde España si las autoridades emitieran un criterio aclaratorio en este sentido aceptando esta posibilidad.

En este sentido, resultaría conveniente para evitar la inseguridad jurídica

la publicación de un criterio de interpretación que confirmase que el teletrabajo desde España para una empresa empleadora radicada en el extranjero podría encajarse temporalmente en esta figura.

En caso de aceptarse esta solución temporal, cabría entender como documentación válida a los efectos de acreditar los requisitos señalados del artículo 105 a), b), c), y d) del RD 557/2011, el contrato de teletrabajo y el acuerdo de teletrabajo internacional. Asimismo, dejaría de ser necesario presentar documentación para la apertura de una actividad o proyecto en España, así como acreditar la inversión prevista en España.

3.2.5.3 Visado y Autorización de Residencia de Inversor en Proyecto de Interés General²¹ -Principales escollos

i. Normativos

La Ley 14/2013 regula el visado y la autorización de residencia de inversor en favor de: “Los extranjeros no residentes que se propongan entrar en territorio español con el fin de realizar una inversión significativa”

Se entenderá como inversión significativa de capital aquella que cumpla con alguno de los siguientes supuestos:

“Un proyecto empresarial que vaya a ser desarrollado en España y que sea considerado y acreditado como de interés general, para lo cual se valorará el cumplimiento de al menos una de las siguientes condiciones:

1.º Creación de puestos de trabajo.

2.º Realización de una inversión con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad.

3.º Aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica. Podrá obtener el visado de residencia para inversores un representante, designado por el inversor y debidamente acreditado, para la gestión de un proyecto de interés general siempre y cuando el proyecto cumpla alguna de las condiciones enumeradas en la letra c)”.

²¹ Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Artículos 103 – 109

El teletrabajo internacional no constituye una inversión significativa de capital.

ii. Operacionales y de proceso administrativo

A nivel operativo y procedimental el nacional extranjero ha de seguir el proceso administrativo recogido en los artículos 63 y 66 de la Ley 14/2013. Esto es:

- 1. “Solicitud, por parte del extranjero, del visado correspondiente ante la Misión diplomática u Oficina consular.*
- 2. Aprobación por parte del Consulado en el plazo de 10 días hábiles. Recogida del visado y entrada en España.*
- 3. Solicitud, por parte del extranjero, de la autorización de residencia de inversor telemáticamente ante la UGE.*
- 4. Resolución de la solicitud en 20 días hábiles.*
- 5. Solicitud personal, en el plazo de un mes, de la tarjeta de residencia”.*

Es posible evitar la solicitud de visado si el extranjero presenta la solicitud de autorización de residencia de inversor encontrándose en España de manera regular.

Tal y como se deduce del proceso, el propio extranjero es quien debe solicitar personalmente el correspondiente visado y/o la autorización y es por tanto que se trata de una figura desvinculada del empleador.

En cuanto a los requisitos, la Ley 14/2013 estipula los requisitos que debe cumplir el extranjero solicitante, entre los que estipula los siguientes:

En relación con visado “se deberá presentar un informe favorable para constatar que en el proyecto empresarial presentado concurren razones de interés general. El informe procederá de la Oficina Económica y Comercial del ámbito de demarcación geográfica donde el inversor presente la solicitud del visado.”

En relación a la autorización de residencia “el informe procederá de la Dirección General de Comercio Internacional e Inversiones.”

Conclusión:

Si bien, tal y como ha expuesto, el visado/ autorización de residencia de inversor en proyecto de interés no es figura migratoria específica en la que el teletrabajo internacional pueda encajar, podría considerarse como una figura aceptable temporalmente hasta que no haya regulado una figura jurídico-migratoria concreta que dé cobertura al teletrabajo internacional desde España si las autoridades emiten un criterio aclaratorio aceptando esta posibilidad en la práctica.

Así, resultaría conveniente para evitar inseguridad jurídica, la publicación de un criterio de interpretación que confirmase que el teletrabajo desde España para una empresa empleadora radicada en el extranjero podría ser considerado una inversión en proyecto de interés general en los términos del artículo 63.2-c de la Ley 14/2013:

“c) Un proyecto empresarial que vaya a ser desarrollado en España y que sea considerado y acreditado como de interés general, para lo cual se valorará el cumplimiento de al menos una de las siguientes condiciones:

1.º Creación de puestos de trabajo.

2.º Realización de una inversión con impacto socioeconómico de relevancia en el ámbito geográfico en el que se vaya a desarrollar la actividad.

3.º Aportación relevante a la innovación científica y/o tecnológica. “

En caso de aceptarse esta solución temporal, cabría entender como documentación válida a los efectos de acreditar los requisitos señalados del artículo 105 a), b), c), y d) del RD 557/2011, el contrato de teletrabajo y el acuerdo de teletrabajo internacional no siendo necesario aportar documentación que demuestre un proyecto de interés general.

3.2.5.4 Traslado Intraempresarial²² -Principales escollos

i. Normativos

La Ley 14/2013 define el traslado intraempresarial en los siguientes términos:

²² Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

• Art.73 (Autorización de residencia por traslado Intraempresarial).

“Aquellos extranjeros que se desplacen a España en el marco de una relación laboral, profesional o por motivos de formación profesional, con una empresa o grupo de empresas establecida en España o en otro país deberán estar provistos del correspondiente visado de acuerdo con la duración del traslado y de una autorización de residencia por traslado intraempresarial, que tendrá validez en todo el territorio nacional”²³.

En este sentido, los escenarios de aplicación del concepto de traslado intraempresarial son claros y se refieren a aquellos desplazamientos en que se realicen en el marco de:

- Dos empresas pertenecientes a un grupo de empresas mercantil.
- Dos empresas que sin pertenecer al mismo grupo hayan firmado un acuerdo mercantil de prestación de servicios entre ambas.

Adicionalmente, tanto el texto normativo ya mencionado como el Criterio Número 6 emitido por la Secretaría General de Migraciones, establecen que los requisitos tanto personales como documentales para poder solicitar este tipo de permisos de residencia y trabajo, entre otros, son que:

- El trabajador cuente con una titulación universitaria o al menos 3 años de experiencia en el sector.
- El trabajador cuente con una antigüedad mínima en la empresa de al menos 3 meses previos a la asignación.
- Se presente una carta de asignación, firmada por la empresa, donde se argumenten los motivos y las condiciones del desplazamiento del trabajador a España.

Todo lo anterior resulta contrario a la naturaleza del teletrabajo internacional cuya razón de ser radica en el interés principal del trabajador de realizar voluntariamente (sin que medie beneficio o interés empresarial) su actividad

• Criterios de aplicación de la Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización emitidos por la Secretaría General de Migraciones en junio de 2018.
• Criterio Técnico Número 6 (Criterios Traslado Intraempresarial)

²³ Artículo 73 de la Ley 14/2013 de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización

laboral en un país distinto a aquel en el que se encuentra el centro de trabajo habitual. No existe una empresa de acogida en España y la realización de la actividad laboral se desarrollará en un domicilio particular, sin existir la intermediación de una empresa en España (ni parte del grupo ni con la que se haya acordado una prestación de servicios en base a un acuerdo mercantil).

En base a lo expuesto no resultaría posible aportar, por ejemplo, la carta de asignación en la que la empresa comunique al trabajador su voluntad de que preste servicios en otra empresa parte del mismo grupo o con la que tiene firmado un acuerdo de prestación de servicios mercantil ya que todo ello desvirtúa la propia esencia del teletrabajo convirtiendo el escenario en una prestación de servicios internacional que no existe.

Por otro lado, el exigir al teletrabajador una titulación universitaria de grado superior o una experiencia mínima y previa a la realización del teletrabajo, podría suponer una limitación de los derechos y libertades del teletrabajador y el empresario extranjero carente de justificación.

Como ya se ha señalado, al margen de las incompatibilidades señaladas, existen determinadas características de la autorización para movimientos ICT que encajarían con la figura del teletrabajo internacional²⁴:

- Obliga a mantener en origen el contrato de trabajo, nómina y seguridad social del teletrabajador.
- Se deberá presentar el Certificado de Cobertura correspondiente en materia de Seguridad Social para mantener las cotizaciones en el país de origen.
- Se deberá acreditar un seguro médico que cubra las mismas contingencias que la sanidad pública española (incluyendo repatriación).

ii. Operacionales y de proceso administrativo

A nivel operativo y de proceso administrativo, cualquier candidato que desee solicitar un permiso de trabajo y autorización de residencia como Traslado Intraempresarial, deberá:

²⁴ Artículo 73 de la Ley 14/2013 de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización

- Presentar de manera telemática la solicitud a través de la plataforma habilitada a tal efecto.
- Adjuntar la documentación necesaria mencionada en el artículo 73 de la Ley 14/2013 de 27 de septiembre de apoyo a los emprendedores.
- La solicitud podrá formularse encontrándose el nacional extranjero fuera de España o en España de manera regular, (por contar con un visado o un permiso que le habilite a estar en España o bien porque la nacionalidad del aplicante le permita la entrada en calidad de turista sin la obtención de un visado previo).
- Solicitud del visado en el consulado de España correspondiente si el nacional extranjero no se encontraba en España cuando se presentó la solicitud de autorización de residencia ICT.
- Solicitud personal de la tarjeta de Identidad de Extranjero (TIE) ante la Comisaría de policía correspondiente por razón de residencia.

En caso de utilizarse la autorización de residencia para movimiento ICT para regular el teletrabajo internacional y dada la naturaleza de este, la solicitud debería ser formulada por el nacional extranjero al no existir una empresa de acogida en España. En la misma línea la carta de asignación debería ser remplazada por el contrato de trabajo y el acuerdo de teletrabajo internacional.

En cuanto a las solicitudes de renovación de este tipo de autorizaciones, la propia Ley 14/2013 y los ya citados Criterios emitidos por la Secretaria General de Migraciones habilitan al propio trabajador a ser él quien presente y firme toda la documentación necesaria y establece como requisito esencial que las condiciones que dieron lugar a la concesión inicial sean mantenidas. En este sentido consideramos que no habría que realizar ninguna modificación puesto que el sería el propio teletrabajador quien presentaría nuevamente la solicitud de renovación acreditando que las condiciones de teletrabajo iniciales siguen vigentes junto a todos los documentos necesarios para probarlo.

Conclusión:

Si bien, tal y como se ha expuesto la autorización de residencia para movimientos ICT no es la figura jurídico - migratoria en la que el teletrabajo

internacional pueda encajar al estar concebida para regular una prestación transnacional de servicios (desplazamiento) que no existe en el teletrabajo internacional, podría considerarse como una figura aceptable, temporal hasta que no se regule una figura concreta que dé cobertura al teletrabajo internacional desde España.

En relación con la utilización de esta vía, resultaría conveniente para evitar inseguridad jurídica, la publicación de un criterio de interpretación que confirmase las siguientes particularidades en el procedimiento de autorización de residencia para movimientos ICT en los casos de teletrabajo internacional.

En definitiva, la figura del teletrabajo podría encajar, de manera temporal, en el tipo de permiso regulado en el Art.73 de la Ley 14/2013 de 27 de septiembre, con las siguientes particularidades:

- No exigiendo el registro de la empresa extranjera en España.
- Eliminando la obligatoriedad de que sea una empresa la que actúe como espónsor de la prestación del teletrabajador dado que el Teletrabajo debe responder a la voluntad del trabajador y ninguna empresa debe verse beneficiada de una prestación de servicios.
- Sustituyendo la carta de asignación por el adendum de teletrabajo firmado entre la empresa y el teletrabajador.

3.2.6 Propuesta de regulación y conclusiones

3.2.6.1 Regulación nacional

Entendemos, que, desde el punto de vista técnico, las figuras migratorias analizadas no resultan aplicables a la situación de teletrabajo descrita.

La primera, Visado de residencia no lucrativa, principalmente por resultar el teletrabajo una actividad laboral/profesional y no encajar en la categoría de no lucrativa y la segunda, Autorización Intraempresarial por no obedecer en puridad a un traslado intraempresarial, requiriendo el registro de una entidad extranjera en España e imponiendo unos requisitos que carecen de relación con la figura del teletrabajo.

Dada la inexistencia de una figura específica que regule el teletrabajo

internacional, asumiendo que resulta necesaria una modificación normativa que le dé cobertura y tras analizar la legislación en vigor, entendemos que cabría considerar la posibilidad de regular la nueva figura del teletrabajo internacional vía excepción a la autorización de trabajo.

La Ley Orgánica de Extranjería establece *“Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar”*²⁵.

De manera adicional, la legislación regula las Excepciones a la autorización de trabajo estableciendo que no será necesaria la obtención de autorización de trabajo para el ejercicio de determinadas actividades entre las que se incluyen, *“técnicos y científicos extranjeros, invitados o contratados, por el Estado, las comunidades autónomas o los entes locales o los organismos que tengan por objeto la promoción y desarrollo de la investigación promovidos o participados mayoritariamente por las anteriores, los profesores extranjeros invitados o contratados por una universidad española, el personal directivo y el profesorado extranjeros, de instituciones culturales y docentes dependientes de otros Estados, o privadas, de acreditado prestigio, oficialmente reconocidas por España, que desarrollen en nuestro país programas culturales y docentes de sus países respectivos, en tanto limiten su actividad a la ejecución de tales programas, Los funcionarios civiles o militares de las Administraciones estatales extranjeras que vengan a España para desarrollar actividades en virtud de acuerdos de cooperación con la Administración española, los corresponsales de medios de comunicación social extranjeros, debidamente acreditados, para el ejercicio de la actividad informativa, Los miembros de misiones científicas internacionales que realicen trabajos e investigaciones en España, autorizados por el Estado, Los artistas que vengan a España a realizar actuaciones concretas que no supongan una actividad continuada, Los ministros, religiosos o representantes de las diferentes iglesias y confesiones, debidamente inscritas en el Registro de Entidades Religiosas, en tanto limiten su actividad a funciones estrictamente religiosas, Los extranjeros que formen parte de los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos homologados internacionalmente, siempre que limiten su actividad a*

²⁵ Artículo 36 Ley Orgánica de Extranjería 4/2000

*funciones estrictamente sindicales y Los menores extranjeros en edad laboral tutelados por la entidad de protección de menores competente, para aquellas actividades que, a propuesta de la mencionada entidad, mientras permanezcan en esa situación, favorezcan su integración social “.*²⁶

Estas excepciones a la obligación de obtención de autorización de trabajo con carácter previo al inicio de la actividad laboral o profesional, existen en nuestro ordenamiento jurídico desde la primera Ley de Extranjería, que establecía las personas que estaban exceptuadas de la obligación de obtener el permiso de trabajo en atención a la actividad que realizarían en España.²⁷

La razón de ser de estas excepciones parece basarse en la especial naturaleza de la actividad laboral o profesional que las justifica.

El común denominador de todas estas actividades es que su realización por nacionales extranjeros, no parece que pueda tener un impacto negativo en el mercado laboral nacional dado que la no realización de éstas por el nacional extranjero no implicaría la contratación o incorporación de un demandante de empleo en España.

La especial naturaleza de cada una de las actividades exceptuadas de la obligación de obtención de autorización/permiso de trabajo justifica la necesidad de su realización por el nacional extranjero designado/contratado/invitado por la entidad española y o la extranjera.

Parece claro, como ya se ha expuesto, que la actividad del nacional extranjero exceptuado de obtener la autorización de trabajo en el supuesto de teletrabajo internacional no impactará el mercado laboral nacional.

En la línea de lo expuesto, cabría considerar la inclusión del teletrabajo internacional, en los supuestos de actividades exceptuadas de la obligación de obtener la autorización de trabajo siempre que concurrieran las siguientes circunstancias:

- El teletrabajo no suponga una prestación transnacional de servicios en los términos de la Ley 45/99 sobre el desplazamiento del trabajador en el marco de una prestación de servicios transnacional.

²⁶ Artículo 41 Ley Orgánica de Extranjería 4/2000

²⁷ Artículo 16 Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España – Derogada.

- El teletrabajo desde España responde de manera principal a un interés personal del trabajador.
- El empleador extranjero carezca de presencia en España o aun existiendo carece de vinculación con el trabajador extranjero.
- Se acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, de Seguridad Social y fiscal.

Recogida la excepción de la autorización de trabajo en el ya citado artículo 41 de la Ley Orgánica de Extranjería y en el artículo 117 del Real Decreto que la desarrolla, el procedimiento relativo a la solicitud de este sería el regulado en el artículo 118 del mismo Real Decreto.

En paralelo al estudio de la regulación desde el punto de vista jurídico migratorio de la figura del teletrabajo internacional, en las condiciones descritas vía excepción a la autorización de trabajo mediante la modificación de la Ley Orgánica de Extranjería 4/2000 y su reglamento de ejecución, cabría analizar igualmente la posibilidad de regular esta figura en la Sección movilidad internacional de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

El título V de la ya citada Ley 14/2013 de Apoyo a los Emprendedores y su internacionalización, regula determinados supuestos en los que, por razones de interés económico, se facilita y agiliza la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento a España. La medida se dirige a los inversores, emprendedores, trabajadores que efectúen movimientos interempresariales, profesionales altamente cualificados e investigadores, así como a los cónyuges e hijos mayores, a través de un procedimiento ágil y rápido ante una única autoridad, y por un plazo variable en función de los distintos casos contemplados. Estas autorizaciones de residencia tendrán validez en todo el territorio nacional.

El Gobierno ha manifestado recientemente su “intención de trabajar para promover España como destino para teletrabajar indicando que “ en la lista de tareas del Ejecutivo está analizar esta “nueva fórmula de migración”... ..”En cuanto a nuevas fórmulas de migración como puede ser teletrabajar, estamos en sintonía con lo que ha dicho, es una oportunidad, la ubicación geográfica, el clima, el entorno de vida puede ser una oportunidad para que

se pueda trabajar a distancia desde nuestro país en otros sitios”²⁸.

Entendemos que concurren razones de interés económico, con el objetivo de promover España como destino para teletrabajar. En esta línea, resulta aconsejable facilitar y agilizar la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento a España.

Sobre la base de lo expuesto, entendemos que podría resultar conveniente la regulación de la figura del visado y autorización de residencia a la autorización de trabajo para teletrabajo en la sección movilidad internacional de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, dado que concurre en este supuesto el objetivo expuesto en la Exposición de motivos señalada.

3.2.6.2 Regulación Europea

Habiendo analizado la situación local, no queremos concluir el presente capítulo sin hacer una mención a una potencial propuesta a nivel europeo.

En este caso, el escenario ideal sería contar con una normativa a nivel europeo que regulase los supuestos de teletrabajo internacional por nacionales de terceros países que se encuentren en la UE, a través de un Reglamento o instrumento análogo con el fin de homogeneizar la solución migratoria en este escenario.

3.3 ANÁLISIS EN MATERIA FISCAL

En este ámbito, desde el FEEX se propone evitar las cargas fiscales adicionales derivadas de la aplicación estricta de la normativa actual, tanto a nivel nacional como internacional, que fue concebida mucho antes de que existiera esta situación generalizada de teletrabajo internacional. Puesto que España es ya de por sí un claro destino para el teletrabajo internacional, entendemos que en estos momentos existe una oportunidad única para introducir y facilitar esta figura en nuestra normativa, y así consolidar nuestro país como destino para este tipo de viajes, favoreciendo la inversión empresarial, la atracción de talento y el empleo de calidad.

²⁸ [El Gobierno apuesta por promover España como destino de teletrabajo para atraer inversión - elEconomista.es](http://elEconomista.es)

Esta situación generaría a su vez ingresos derivados del propio gasto de estos teletrabajadores internacionales, y contribuiría a una mayor recaudación, entre otros, por impuestos indirectos y al consumo. También permitiría una mayor diversificación de España como foco de atracción, disminuyendo la dependencia exclusiva del turismo.

Pero para conseguir situar a España como un país receptor de teletrabajadores internacionales es necesario que el desplazamiento no suponga una mayor carga impositiva para el trabajador, ya sea de una forma directa (por ejemplo, tipo de gravamen mayor al que se aplicaba en el país de contratación), o indirecta (como la doble imposición internacional en tanto sea necesario presentar declaraciones en el país de contratación y en el de prestación del servicio), ni para la entidad contratante que acepta la solicitud voluntaria de teletrabajo internacional de su empleado (obligaciones derivadas de la generación de establecimiento permanente, etc.).

Por tanto, desde el FEEX se proponen las siguientes medidas, que se desarrollarán en más detalle en los siguientes subapartados de este epígrafe:

- Mantener en lo posible la tributación por rendimientos de trabajo personal a todos los efectos en el país de empleo (tanto a efectos de declaración, como de retenciones), de forma que no se vea afectada la carga fiscal de una persona que voluntariamente elige nuestro país para teletrabajar, a través de una extensión de la residencia fiscal temporal en el país del empleador, o en aquél donde el teletrabajador ya venía teniendo su residencia habitual previamente si difiriese del anterior.
- En lo posible, no penalizar fiscalmente a aquellos españoles que decidan teletrabajar desde el extranjero, exonerando a su empleador en España de la obligación de retener a cuenta del IRPF, siempre que exista una tributación efectiva en destino, permitiendo así que el empleado realice el ajuste final en su declaración aplicando, si corresponde, la deducción por doble imposición internacional.
- Adaptar la documentación a presentar a efectos de la deducción por doble imposición internacional, reduciendo en lo posible la sobrecarga administrativa para el trabajador.

- A efectos de entidad, establecer la presunción de que no se actúa a través de Establecimiento Permanente en los casos de teletrabajo internacional, cuyo vínculo y beneficio se mantiene a todos los efectos con el Estado donde se encuentra el empleador.
- Consensuar a nivel global diferentes medidas para actualizar los Convenios e incluir el supuesto de teletrabajo internacional, armonizando así su tratamiento tanto a efectos de la entidad empleadora, como del teletrabajador internacional.

En todo caso, y tratándose de movimientos internacionales, este tratamiento específico para el teletrabajo internacional, no depende exclusivamente del ámbito local, sino que debería ser acordado por el mayor número posible de países, regulándose tanto en el ámbito de la Unión Europea, como de la OCDE y otras organizaciones internacionales con competencia en materia fiscal (por ejemplo, Naciones Unidas), a fin de establecer medidas coordinadas para evitar la doble imposición internacional, de tal forma que efectivamente no se produzca un impacto negativo en los casos de teletrabajo internacional.

3.3.1 Estudio comparativo de la normativa en materia de teletrabajo internacional

El punto de partida principal para determinar la normativa tributaria aplicable a un trabajador será confirmar si, de acuerdo con la regulación interna, tiene la condición de residente o no residente fiscal en el país donde se encuentra prestando sus servicios.

Por lo general y en base a nuestra experiencia, los criterios aplicados para esta determinación en todos los países vienen derivados del tiempo de permanencia o, en algunos casos, de dónde se encuentren los vínculos personales (vivienda, centro de intereses económicos). El lugar en que se encuentre el empleador es normalmente irrelevante, lo que, sin embargo, es crucial en el caso del teletrabajo internacional donde la situación es a la inversa: carece de importancia el lugar desde el que se desempeña el teletrabajo, ya que tampoco se desarrolla actividad alguna para ese país.

Por otra parte, y respecto a la tributación de las rentas obtenidas por el contribuyente, éstas vendrán determinadas por su situación de residente (en cuyo caso tributará en dicho país) o no residente (en cuyo caso, únicamente

tributará si se entiende que la renta ha sido obtenida en dicho estado).

A los efectos de rentas del trabajo, y en base a los Comentarios al Modelo de Convenio para evitar la Doble imposición de la OCDE, la regla general aplicable es que la misma puede someterse a imposición en el país donde el trabajo se ejerce efectivamente.

Sin embargo, tratándose de trabajadores transfronterizos, los Convenios para evitar la doble imposición internacional establecen unas cláusulas en las que se eximirá de tributación en el país donde efectivamente se presta el servicio, cuando se den determinadas circunstancias, sobre la base de que tal y como establece el propio modelo de Convenio, la renta no puede estar sujeta a imposición en un país, exclusivamente por el mero hecho de que trabajo se desarrolle en dicho estado (“no puede estar sujeto a imposición en ese otro Estado respecto de dicha retribución, por el mero hecho de que los resultados de su trabajo se exploten en ese otro Estado.”)

Los mismos Comentarios al Modelo de Convenio establecen que *“6.2 El objeto y la finalidad de las letras b) y c) del apartado 2 son evitar la tributación en la fuente de los períodos de trabajo de corta duración en la medida que la remuneración no es admitida como un gasto deducible en el Estado de la fuente porque el empleador, al no ser residente de este Estado y al no disponer de un establecimiento permanente, no está sujeto a imposición en dicho Estado”*.

Es decir, el motivo de que la renta esté sujeta a tributación en el país donde efectivamente el empleado presta los servicios, se basa en la percepción de que es dicho estado (a través de una empresa radicada en él o de su Establecimiento Permanente, etc.) quien se beneficia de los mismos.

No obstante, en el caso del teletrabajo internacional, en que nos encontramos ante un acuerdo voluntario por parte del trabajador y de la empresa, que no constituye una prestación transnacional de servicios, la excepcionalidad recogida en los convenios no debería limitarse al plazo de los 183 días en el año fiscal considerado, o en un período de doce meses, por cuanto que el empleador en ningún caso está percibiendo un beneficio en el país del teletrabajo ni cambian las funciones que prestaba con respecto a las que tenía antes del desplazamiento.

En base a nuestra experiencia hasta la fecha y teniendo en cuenta que el

teletrabajo generalizado es una situación bastante novedosa, entendemos que no existe, por lo general, normativa del IRPF en otros países que especifique que al teletrabajador internacional le resultarán de aplicación unas reglas especiales de tributación, como ocurre para el caso de personal transfronterizo.

Por otra parte y teniendo en cuenta que se espera un uso incremental de esta figura a futuro, consideramos necesario incluirla de forma específica en el ámbito de la Ley del IRPF, así como llegar a un acuerdo en el marco de la Unión Europea (por ejemplo, a través de una Directiva o Reglamento) que equipare entre países el tratamiento tributario de estos casos, lo que permitirá fomentar la libre circulación de trabajadores y modificar en este sentido, los Convenios ya firmados con terceros países.

Esto ya se hizo en el pasado para el caso de las remuneraciones del Sector Público. Los Comentarios al Modelo de CDI de la OCDE recogen que el Artículo 19 tuvo que ampliar su alcance desde la redacción inicial de 1963, realizándose una modificación en 1977, y una subsiguiente ampliación en 1994, todo ello derivado de que, como consecuencia del crecimiento del sector público, las actividades de los Estados en el extranjero se habían extendido considerablemente.

Puesto que habrá intercambios por razones de teletrabajo entre numerosos países, sin que varíe en absoluto la actividad laboral del empleado y dado que la misma se desarrollará siempre bajo las directrices del empleador en origen, desde el FEEX entendemos que tendría sentido establecer una regla especial para acordar conjuntamente mantener la tributación en el Estado de contratación del teletrabajador.

En este sentido y para que hubiera un consenso y coordinación internacional en su tratamiento, sería importante que desde la OCDE se añadiera un apartado específico para el teletrabajo internacional, bien en el artículo 4, bien en uno nuevo añadido al efecto al modelo general. Dicho apartado debería establecer el mantenimiento de la residencia fiscal en el país de empleo en el caso del teletrabajo, tal como se comentaba en el párrafo anterior.

Esta interpretación tiene particular relevancia a nivel UE, ya que un gran número de estos casos de teletrabajo internacional se producen entre sus Estados Miembros. En este sentido, se podría aprobar un formulario similar al que ya se aplica a efectos de Seguridad Social para el mantenimiento

de cotización en el país de origen (A1); haciendo un paralelismo, a efectos fiscales, esta nueva fórmula permitiría que los empleados y/o empresas pudieran comunicar el desplazamiento por teletrabajo internacional para mantener la residencia en el país del empleador y que, asimismo, sirviera para comunicar esta situación a las Autoridades Fiscales de ambos países.

En concreto, tal y como se verá más adelante, este criterio de mantener la residencia en el país de origen en los casos de teletrabajo internacional, ha sido el recomendado por la OCDE durante la pandemia, quien ha entendido que los días de estancia en el país de teletrabajo durante el confinamiento no deberían considerarse a esos efectos.

3.3.2 Determinación de la residencia fiscal a efectos de tributación en los países de contratación y prestación de servicios

El concepto de residencia fiscal de una persona física en un Estado atribuye al mismo la potestad de someter a tributación la totalidad de sus rentas mundiales, con independencia de dónde se pagan y dónde se generan.

La residencia fiscal se suele determinar en base a criterios temporales, tales como el número de días que permanece el contribuyente en un país, o personales (dónde se encuentra la residencia habitual del contribuyente, su centro de intereses vitales, etc.). Pero en ninguno de los casos se establece como premisa para la determinación de la residencia fiscal las circunstancias laborales de los empleados.

En este sentido, la normativa española establece, en su artículo 9 de la Ley del IRPF, que un contribuyente tendrá su residencia habitual en territorio español, en términos generales, cuando permanezca en España durante más de 183 días en el año natural, o cuando radique en España el núcleo principal o la base de sus actividades o intereses económicos, de forma directa o indirecta.

No obstante, uno de los elementos definatorios del teletrabajo internacional es que el individuo, pese a encontrarse en un país diferente al de contratación, continúa desarrollando el mismo trabajo que si hubiera permanecido en su país de contratación laboral, por lo que en estos casos el beneficiario efectivo de dicho trabajo continúa siendo de facto la entidad empleadora.

Lo anterior es de suma relevancia, ya que ésta es una situación que no se ha

contemplado hasta la fecha en la normativa fiscal, la cual se basa siempre en la presunción de que cuando un empleado cambia de país, hay también una correspondencia y se genera un beneficio para empresas o establecimientos permanentes localizadas en el país de destino o que se está generando un beneficio para el mismo. En el caso del teletrabajo internacional no se produce ninguna de estas circunstancias, ya que se trata tan solo de un mero cambio en la ubicación desde donde físicamente se prestan los mismos servicios que se venían prestando antes del desplazamiento.

Teniendo en cuenta lo anterior, desde el FEEX entendemos que debería incluirse un apartado propio en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante IRPF) que establezca cuál debería ser el tratamiento fiscal en estos supuestos, incentivándolo en lo posible.

En este sentido, debería establecerse una excepción a las normas de residencia fiscal del artículo 9 de la Ley del IRPF, toda vez que (i) el empleador en estos casos sigue siendo el mismo, (ii) las funciones desempeñadas por el empleado no varían con respecto a las que venía realizando antes del desplazamiento y (iii) los términos contractuales no varían sustancialmente con motivo del teletrabajo internacional. Entendemos que para la determinación de la residencia fiscal no debería atenderse, como viene siendo habitual, al criterio de días de permanencia en el país de teletrabajo, sino que debería considerarse únicamente el país de la entidad empleadora y dónde se encuentra el centro de intereses económicos y vitales.

La finalidad no es otra que la de evitar la aplicación incorrecta o abusiva del criterio de residencia fiscal, por lo que aplicaría exclusivamente a supuestos en los que el contribuyente mantiene en dicho país sus relaciones personales y económicas más estrechas, y la situación de teletrabajo internacional es un hecho puntual y determinado en el tiempo que no alterará estas circunstancias. De lo contrario, podríamos encontrarnos ante situaciones de empleados que se desplacen a teletrabajar a otro país, exclusivamente para conseguir un mejor tratamiento fiscal, que no debe ser en ningún caso la intención perseguida a tal efecto.

Esta excepcionalidad a la aplicación de los criterios generales de residencia fiscal ya viene recogida en la normativa fiscal para dos casos específicos que presentan ciertos paralelismos con el teletrabajo internacional:

- Miembros de misiones diplomáticas o personal que tenga la condición

de funcionarios públicos en activo o titulares de cargo o empleado oficial del Estado, para los que se establece la condición de residentes fiscales en España cuando se encuentran residiendo en el extranjero por motivo de sus funciones (Artículo 10 Ley del IRPF).

- Trabajadores transfronterizos, cuando el empleado reside en un Estado, pero trabaja en otro diferente. En estos casos, los Convenios establecen disposiciones especiales relativas a la imposición de las rentas de los trabajadores, para garantizar la simplicidad para el empleado y evitar la doble imposición internacional, manteniendo la tributación en el país con el que se entiende que tiene circunstancias vitales más relevantes.

Igualmente, y a los efectos de evitar la movilidad de los contribuyentes con el fin único de evitar la tributación en España, el artículo 8 de la Ley del IRPF establece una medida anti-elusión, estableciendo que no pierden la condición de contribuyentes por este impuesto las personas que trasladen su residencia a un país o territorio considerado como paraíso fiscal. Esta normativa resulta de aplicación durante el año en que se produzca el cambio de residencia, y en los 4 períodos impositivos siguientes.

En analogía con esta situación, desde el FEEX se propone la extensión de la residencia fiscal para las personas que se desplacen en un régimen de teletrabajo internacional, que mantendrían, para el año de desplazamiento y los 5 años siguientes, la residencia fiscal en el país donde se encuentra su empleador, o en aquél donde ya venían teniendo su residencia habitual previamente si difiriese del anterior.

Este plazo parece razonable y coherente con el ya recogido en la normativa para el régimen especial de desplazados a territorio español, y acorde con los plazos que se están marcando en otros países de la Unión Europea en casos de desplazamientos internacionales (Bélgica, Holanda...).

Gracias al uso de las nuevas tecnologías y al avance de los medios de transporte, los empleados tienen actualmente la posibilidad de trabajar en un país distinto, pudiendo encontrarse a una distancia física mayor que la que implicaría la frontera física; sin embargo, las circunstancias para estos casos no varían de forma significativa con respecto a la de los trabajadores fronterizos.

En el caso del teletrabajo internacional, el país donde se desempeña el

trabajo no tiene relevancia, por cuanto sus circunstancias se definen por su residencia previa en el Estado donde firmó el contrato de trabajo.

Puesto que las situaciones de teletrabajo internacional vienen motivadas por circunstancias personales y generalmente acotadas en el tiempo, mantener el esquema tributario actual, por el que la residencia fiscal de un empleado se determina en base a dos parámetros (días de presencia y centro de intereses vitales), equivale en la práctica a enfrentar a los teletrabajadores internacionales a conflictos fiscales en ambos países, por cuanto es posible que los dos establezcan reglas que atraigan su residencia fiscal. En uno, por permanecer más de 183 días en el país, y en otro por mantener su centro de intereses vitales o económicos. Esto supondría una fuente de conflicto con las Administraciones, la necesidad de invocar convenio en uno de los dos Estados, la consiguiente carga administrativa y económica para el empleado y, probablemente, una doble carga tributaria que, en el mejor de los casos, será temporal.

Por todo lo anterior, y según indicamos anteriormente, entendemos que en los casos de teletrabajo internacional se debe extender la residencia fiscal del trabajador por cuenta ajena en el país donde se encuentra su empleador o en aquél donde ya venían teniendo su residencia habitual previamente.

- **Medida permanente: Extensión de la residencia fiscal en el país de contratación (o donde el empleado mantenía la residencia fiscal previo al teletrabajo internacional)**

Como medida a largo plazo a efectos de la normativa española, se propone la inclusión, dentro de los artículos 9 y 10 de la Ley del IRPF, de una modalidad específica, con la siguiente redacción:

Art. 9.3. No se considerarán contribuyentes, a título de reciprocidad, los empleados que se desplacen a teletrabajar a España en el marco de un contrato de teletrabajo internacional, cuando esta circunstancia fuera consecuencia de alguno de los supuestos establecidos en el apartado 1 del artículo 10 de esta Ley y no proceda la aplicación de normas específicas derivadas de los tratados internacionales en los que España sea parte. Esta regla se aplicará en el período impositivo en que se efectúe el cambio de residencia y durante los cinco períodos impositivos siguientes. Art. 10.1.e) Empleados que se desplacen dentro del marco de un acuerdo de teletrabajo internacional y hubieran sido considerados residentes fiscales en España

en el año previo al desplazamiento. Esta regla se aplicará en el período impositivo en que se efectúe el cambio de residencia y durante los cinco períodos impositivos siguientes.

Art. 10.2.c) En el caso de que, en virtud de la legislación del Estado de residencia, y no aplicando excepciones en virtud de algún Convenio firmado para evitar la doble imposición internacional entre España y dicho Estado, el empleado adquiera la condición de residente fiscal en dicho Estado, y tribute en el mismo por la totalidad de las rentas del trabajo percibidas.

De esta forma, los empleados que se desplacen desde España a teletrabajar en el extranjero tampoco perderían su residencia fiscal en España durante el tiempo previsto en la norma (un total de 6 años). En este caso, y sobre la premisa de que sus condiciones laborales no varían con respecto a las que tenían previas al desplazamiento, cuando se tratase de empleados acogidos al régimen especial de tributación se debería mantener las mismas condiciones de tributación que tenían previas al teletrabajo internacional, en tanto durase la aplicación del régimen especial.

Paralelamente, los empleados que se desplacen del extranjero a teletrabajar a España, extenderían su residencia fiscal en el extranjero, y deberían ser considerados como no residentes fiscales en España durante el tiempo previsto. En este caso, y respecto a las rentas del trabajo, puesto que las mismas seguirán tributando en su totalidad en el país de residencia fiscal del empleado, no debería tributar en ningún caso en España. En estos casos, España se beneficiaría de la llegada de teletrabajadores internacionales, por el gasto al consumo que los mismos generen en España, así como por los impuestos indirectos que se recaudarían de forma directa por la llegada de estos empleados cualificados.

Para ello, sería preciso modificar igualmente el artículo 13.1.c.1º:

1º Cuando derive, directa o indirectamente, de una actividad personal desarrollada en territorio español, **excepto cuando la misma viene derivada de un contrato de teletrabajo internacional con una empresa contratante en el extranjero.**

No obstante, tal y como indicamos anteriormente, entendemos que el mantenimiento de la residencia fiscal en el país donde se encuentra la entidad empleadora no es algo que pueda dejarse al arbitrio único de uno

de los países afectados, y que será necesario un tiempo hasta que se pueda llegar a acuerdos dentro de la Unión Europea o con otros Estados miembros de la OCDE.

Por ello, será preciso presentar una propuesta de Directiva a nivel Schengen, en la que se recoja esta potestad para el país de origen de extender la residencia fiscal en su territorio, renunciando a gravar las rentas durante el mismo período para los empleados que se desplacen a teletrabajar a su país desde otros países del espacio Schengen.

Igualmente, se deberá plantear esta medida al resto de países que conformen la OCDE y NU, aunque entendemos que esto podrá requerir un tiempo más largo.

En tanto se coordinan estas medidas en el espacio Schengen, OCDE y NU, será necesario establecer medidas transitorias como las que se proponen en los siguientes apartados, para atender ciertas cuestiones prácticas que ayuden tanto a empresas, como a trabajadores a reducir sus cargas administrativas y coste financiero.

3.3.3 Tributación de las rentas del trabajo en el marco del Convenio para evitar la doble imposición internacional.

Una de las cuestiones más relevantes, desde el punto de vista fiscal, es el concepto de “empleador”, para lo cual resulta necesario atender a lo establecido en el Modelo de Convenio de la OCDE.

Éste recoge en su artículo 15.2, un mecanismo para evitar que una prestación dependiente de trabajo transnacional temporal genere obligaciones tributarias donde, temporalmente, el trabajador desarrolla sus trabajos, siempre que se cumpla una terna de condiciones:

- (a) permanencia de menos de 183 días en cualquier período de 12 meses que comience o termine en el año fiscal considerado (tal y como recoge la última versión del Modelo de Convenio de la OCDE, aunque algunos Convenios de Doble Imposición que tiene suscritos España contiene modalidades de texto anteriores);

(b) las remuneraciones se pagan por un empleador que no sea residente del Estado de actividad, o en su nombre; y

(c) las remuneraciones no las soporta un establecimiento permanente que el empleador tenga en el Estado de actividad.

El objetivo de este mecanismo es precisamente evitar la tributación en el país donde se desarrolla físicamente el trabajo por corto periodo de tiempo.

En este sentido, deben analizarse dos supuestos de teletrabajo internacional, según tengan una duración menor o mayor a 183 días.

Estancias menores a 183 días

A primera vista, y sin entrar en consideraciones respecto a posibles implicaciones a nivel de Establecimiento Permanente (ya tratadas en su propio apartado), cuando la estancia sea inferior a 183 días en el país de teletrabajo internacional, únicamente se tributaría por IRPF en el país de residencia.

Sin embargo, podría surgir la duda de si en una situación de teletrabajo puede interpretarse que existe un empleador económico en destino y que, en consecuencia, pudiera exigirse una tributación en el país del teletrabajo.

Entendemos que no cabe esta interpretación, ya que se trata de una situación voluntaria y a petición del propio empleado, sin que éste tenga conexión laboral con ninguna entidad radicada en el país del teletrabajo, ni exista un beneficio profesional propio, sino que continúa prestando todos sus servicios laborales para la entidad empleadora del otro país.

En este sentido, la OCDE considera que existe un “empleador económico” cuando la renta percibida por el trabajador produce un gasto que reduce la base imponible del impuesto de la entidad del país de destino. Esta circunstancia no se da en el supuesto de teletrabajo internacional, ya que el teletrabajador realiza sus mismas funciones y para su empleador habitual, pero desde un país diferente; por tanto, su actividad nunca podrá considerarse como gasto deducible en el país del teletrabajo, ya que no tiene relación alguna con entidades o establecimientos en destino, ni su trabajo beneficia de alguna manera al mencionado país. Por lo tanto, en los casos de teletrabajo internacional por un tiempo inferior a 183 días en el año fiscal considerado, o en un período de 12 meses, según el Convenio de que se

trate, en ningún caso deberá en la actualidad surgir obligación tributaria en el país donde efectivamente se estén prestando los servicios bajo el acuerdo de teletrabajo.

Estancias mayores a 183 días

El segundo supuesto a analizar sería para el caso de teletrabajo internacional con estancias superiores a 183 días de duración.

En estos casos y como consecuencia del reparto de potestad tributaria entre estados que otorga el artículo 15 del Modelo de Convenio de la OCDE y en función de si existe o no obligación de retención en los distintos países involucrados en el teletrabajo, nos podemos encontrar en una situación de doble retención internacional transitoria sobre un mismo salario.

Tal y como se ha indicado en el apartado anterior, relativo a la residencia fiscal, desde el FEEX entendemos que no debería darse una situación de tributación por renta del trabajo en el país donde se está realizando el teletrabajo internacional.

Al hilo de la medida permanente recomendada anteriormente, y para mantener la coherencia fiscal, recomendamos incluir en el artículo 15 del Convenio de la OCDE un nuevo epígrafe que recoja la excepción al gravamen en el país donde se esté teletrabajando, incluso aunque se exceda la presencia de 183 días en dicho territorio:

Artículo 15.4: No obstante las disposiciones precedentes de este artículo, las remuneraciones obtenidas de un trabajo dependiente derivadas de un contrato de teletrabajo internacional solo estarán sujetas a tributación en el país en el que el empleado mantenga la residencia fiscal.

Como se viene comentando, mientras se consiga una normativa fiscal internacional en materia de teletrabajo internacional que permita evitar estas situaciones de doble imposición tributaria, se deben considerar otras medidas temporales a aplicar en España.

En este sentido, y de acuerdo con la normativa actual, la empresa empleadora en España estará obligada a practicar retenciones por las rentas que satisfaga al empleado, salvo que pueda acreditar su condición de no residente fiscal en España. Para ello, la Administración aprobó el Modelo

247, que permite a las empresas anticipar la condición de no residente, a efectos de retenciones, cuando el empleado se desplace a otro país durante más de 183 días en el año.

No obstante, la acreditación por parte de las empresas de la residencia fiscal de sus trabajadores en determinados países (por ejemplo, China), durante el primer ejercicio del desplazamiento, constituye un problema práctico recurrente. En estas situaciones, es habitual que persista la obligación de la empresa de practicar retención a cuenta del IRPF en España como consecuencia de la ausencia de contestación expresa por parte de las autoridades fiscales españolas.

De igual manera ocurriría en el caso de estancias inferiores a 183 días en países con los que no exista Convenio para Evitar la Doble Imposición Internacional. En estos casos, las dificultades comentadas en este apartado para estancias superiores a 183 días, también se producirían para las inferiores y desde el primer día de teletrabajo internacional.

Como solución transitoria a estos problemas, se proponen las siguientes dos medidas transitorias:

- **Medida transitoria: Modificación del Modelo 247**

Exonerar a la Compañía de la obligación de retener a cuenta del IRPF sin necesidad de esperar a la aprobación expresa por escrito de la Administración Tributaria, desde el momento de presentación formal del modelo 247, y el trabajador haya comunicado por escrito su intención de residir en un determinado país por un período superior a 183 días en el año natural.

En ocasiones, dicha repuesta se retrasa en el tiempo sin causa justificada para el empleado o la empresa, lo que redundaría en un perjuicio (al menos temporal) para el empleado, complicando mucho la gestión de sus impuestos en ambos países. Toda vez que se pueda acreditar que el empleado se va a desplazar durante más de 183 a otro país, que no tiene la condición de paraíso fiscal, debiera ser suficiente para presumir la pérdida de residencia fiscal y, por tanto, cesar en las retenciones. En caso de que así fuese requerido con posterioridad por parte de la Administración, sería obligación del teletrabajador acreditar el cambio de dicha residencia fiscal en otro país.

• **Medida transitoria: Adaptar la documentación a presentar a efectos de la deducción por doble imposición.**

En los casos de empleados teletrabajando internacionalmente, con obligaciones fiscales en dos Estados diferentes, la acreditación de la deducción por doble imposición, y recuperación de los impuestos pagados en exceso en uno de los Estados, puede suponer un importante coste económico, así como una dilación en la obtención de la devolución.

En este sentido, si bien dichas deducciones son de clara aplicación según el marco normativo vigente, los empleados se encuentran en la actualidad con diversas trabas de tipo práctico/administrativo en caso de que las autoridades fiscales requieran la aportación de documentos justificativos que acrediten, por ejemplo, la estancia o pago de impuestos en el extranjero, por cuanto, entre otras cosas, estos documentos estarán en un idioma extranjero y el coste de su traducción jurada en ocasiones puede ser superior a la devolución solicitada.

Para reducir esta carga económica para el contribuyente, pero facilitar a la Administración la totalidad de la información necesaria para acreditar la veracidad de la información aportada, sugerimos que los empleados residentes fiscales en España que se encuentren en una situación de teletrabajo internacional y apliquen la deducción por doble imposición internacional, faciliten la siguiente documentación en el momento de la presentación de la declaración de la renta:

- Copia del acuerdo de teletrabajo internacional.
- Copia de la declaración del IRPF en el extranjero, identificando claramente la base declarada y los impuestos pagados en la misma. En caso de no disponer de este documento en el momento de presentación de la declaración española, se deberá aportar tan pronto como sea posible.

Con la presentación de esta documentación adicional, se pretendería evitar posteriores requerimientos documentales de la administración y retrasos en la devolución de la declaración, si así procediera.

3.3.4 Análisis de la potencial situación del establecimiento permanente

Otra cuestión de gran relevancia en materia fiscal es el análisis de las funciones a realizar por el trabajador²⁹, dado que, dependiendo de las circunstancias de cada caso, podrían determinar la existencia de un Establecimiento Permanente (en adelante, EP) de la sociedad empleadora en el país de desarrollo del teletrabajo.

En este epígrafe revisaremos los casos en los que, bajo la normativa actual, se entiende que una entidad puede crear un EP en otro país, y qué tratamiento debería darse en este ámbito a los empleados en régimen de teletrabajo internacional.

I. Concepto de establecimiento permanente en el marco de la OCDE

La mayoría de los Convenios para evitar la doble imposición firmados por España siguen el Modelo de Convenio de la OCDE. En este sentido, las circunstancias que podrían determinar la existencia de un establecimiento permanente serían dos: la existencia de un lugar fijo de negocios o de un agente dependiente.

A continuación, pasamos a exponer las circunstancias en cada una de estas situaciones, que generan un Establecimiento Permanente de acuerdo con la normativa actual.

a) Lugar fijo de negocios a través del cual la empresa realiza su actividad

Los nuevos comentarios al Modelo de Convenio regulan el trabajo que se realiza desde un domicilio particular, si bien no se ha analizado expresamente la problemática que supone el régimen de teletrabajo internacional.

El elemento a analizar, por tanto, es si el domicilio del trabajador “está a disposición” de la empresa.

En los Comentarios se establece que, en caso de que el domicilio se utilice de manera regular y continuada y sea la empresa quien haya solicitado al

²⁹ A los efectos del presente análisis, se ha asumido que (i) las principales decisiones en torno a la gestión y dirección de la empresa son tomadas, en todo caso, en el país del contrato de trabajo; y (ii) el Empleado no realizará actividades económicas que generen beneficio en el país donde está teletrabajando (i.e. actividades comerciales para ese país).

empleado trabajar desde ese domicilio (i.e. sin utilizar una oficina, cuando la naturaleza del trabajo requiere el uso de ésta), el domicilio particular podría considerarse que está en cierta medida a disposición del empleador.

Como ejemplo, los propios Comentarios mencionan a un consultor no residente que está presente por un período largo de tiempo en otro Estado, en el que desarrolla sus actividades de consultoría desde un despacho en su domicilio; en ese caso, el domicilio particular constituye un lugar a disposición de la empresa.

No obstante, el mismo párrafo aclara, utilizando para ello el ejemplo de un trabajador fronterizo, que esta situación no debería darse en aquellos casos en los que un trabajador que cuenta con una oficina y medios físicos para realizar sus funciones decide, autónomamente, trabajar desde su casa en lugar de desde las oficinas de su empleador.

Sin embargo, no parece que la situación del teletrabajo internacional sea ninguno de los supuestos contemplado en esta interpretación, ya que en este caso el trabajo desde casa no se produce a petición de la empresa, sino del empleado de forma voluntaria y, por tanto, no debería entenderse que el domicilio particular constituye una oficina a disposición de la empresa. De hecho, son los propios Comentarios los que aclaran que esta situación tan particular de trabajadores transfronterizos será una situación muy poco común en la práctica, ya que la “inmensa mayoría” (según su redacción literal) de los trabajadores residen en el país en el que sus empleadores cuentan con oficinas a su disposición.

Para que el lugar donde se realiza el trabajo tenga la consideración de establecimiento permanente el lugar fijo de negocios debe estar a disposición de la empresa, y la voluntariedad de los desplazamientos en la modalidad de teletrabajo referida en este Libro Blanco excluye esta posibilidad. Es en esta misma línea en la que se manifiestan los comentarios al Convenio, al hacer la excepción mencionada anteriormente, especificando de forma expresa que cuando el empleado es quien, de forma autónoma, decide trabajar desde su casa, en ningún caso debe entenderse que se produce dicha disposición a favor de la empresa.

Por ello, desde la FEEX entendemos que debe darse contenido a un concepto tan reciente como el teletrabajo internacional, desde la perspectiva del lugar fijo de negocios, tal como detallamos más adelante.

Actividades auxiliares o preparatorias

Como excepción, si el empleado realiza actividades que se pudieran considerar como auxiliares o preparatorias (en el sentido del artículo 4.4 del Modelo de Convenio), éstas no determinarían la existencia de un establecimiento permanente.

En estos casos, por ejemplo, cuando las funciones realizadas por el trabajador en régimen de teletrabajo son funciones internas (i.e. contabilidad, soporte administrativo, etc.), puede concluirse que no se trata de la actividad productiva de la empresa y, por tanto, aunque la presencia del trabajador en otro estado pudiera determinar un lugar fijo de negocios, aplicaría la excepción de actividades auxiliares. Este aspecto se recoge expresamente en el nuevo párrafo 19 a los Comentarios al artículo 5.

Sin embargo, desde el FEEX entendemos que esta interpretación no contempla el supuesto específico de teletrabajo internacional como se analiza más adelante, ya que el empleado continúa realizando sus mismas funciones y prácticamente en las mismas condiciones que con anterioridad a esta situación y para el beneficio de la entidad empleadora.

Especial referencia a Convenios que incluyen la prestación de servicios

Diversos Convenios incluyen una cláusula de tributación de los servicios, dentro del concepto de establecimiento permanente, que permite gravar como establecimiento permanente los supuestos en los que una empresa presta servicios en otro Estado por un período o períodos que exceden de forma conjunta 183 días en cualquier período de 12 meses, y los servicios se prestan en relación con el mismo proyecto o proyectos vinculados.

Sin embargo, desde el FEEX entendemos que esta interpretación no contempla el supuesto específico de teletrabajo internacional, tal como se detalla más adelante.

b) Agente dependiente

De acuerdo con el Modelo de Convenio, existirá un EP cuando se realicen funciones de agente en el otro país.

En este sentido, ya no se requiere que el agente tenga poderes para celebrar contratos en el país de desarrollo del teletrabajo, sino que la definición se amplía a aquellos agentes que habitualmente celebran contratos o tengan un rol principal en la celebración de contratos cuyo contenido es determinado sin modificaciones materiales por parte de la empresa.

A estos efectos, no tiene relevancia si el contrato formalmente se firma en el Estado del contrato de trabajo (o en un tercer Estado), o que el contrato se entienda perfeccionado por la simple aceptación por parte del cliente.

No obstante, el artículo 5.4 del Convenio establece una excepción cuando se trate de actividades que, si se ejerciesen a través de un lugar fijo de negocios, podrían calificarse como accesorias o auxiliares, como sería por ejemplo las labores de mera promoción o publicidad de los productos de la empresa.

En el caso del teletrabajo internacional, el acuerdo que permite al empleado trabajar en un país distinto a aquel en que se encuentra su empleador es solicitado voluntariamente por el trabajador y no es una exigencia de la empresa. Igualmente, en este caso, el trabajador sigue desarrollando las mismas funciones que desarrollaba en el Estado del contrato de trabajo.

De hecho, los propios Comentarios al Modelo indican en su punto 5.3 que cuando no exista coherencia comercial, el hecho de que las actividades se desarrollen dentro de una zona geográfica delimitada, no implicará que deba considerarse dicha zona como un lugar de negocios único. Y la premisa del artículo 5 parte de que se está generando un negocio en el Estado donde se prestan los servicios, que es una situación que no se da en el caso de teletrabajo internacional y, por tanto, no debería entenderse que genera un EP en el país donde se realiza el teletrabajo.

Desde el FEEX, entendemos que existe un vacío legal en la regulación del teletrabajo y si genera o no, un Establecimiento Permanente, por lo que se propone la siguiente medida permanente.

• **Medida permanente: Incluir una presunción de que no se actúa a través de Establecimiento Permanente en el marco del espacio Schengen cuando se certifiquen ciertas condiciones (“safe harbour rule”)**

En la medida en que el trabajador siga desarrollando las mismas funciones que desarrollaba en el Estado del contrato de trabajo y no tengan vinculación con

el mercado del país donde se prestan los servicios, no debería considerarse que el empleador actúe a través de un establecimiento permanente en este último, independientemente del tiempo de duración del teletrabajo internacional.

Pudiera darse el caso, por ejemplo, de que un empleado realizara en Italia labores comerciales y que, dentro de las mismas, tuviera enmarcada una relación comercial con potenciales clientes en Francia. Si dicho empleado se desplazase a teletrabajar a España, siguiendo con sus mismas funciones, estaría desempeñando funciones comerciales con clientes de un tercer país, pero en ningún caso estaría realizando actividad comercial ligada a España, por lo que difícilmente podría entenderse que el empleado estuviese creando un EP en España, incluso aunque sus laborales incluyesen la generación de nuevo negocio para la empresa contratante en Italia.

Se propone que las autoridades fiscales, especialmente en el espacio Schengen por su cercanía, se comprometan a no considerar como Establecimiento Permanente (en adelante, EP), el domicilio de un empleado en régimen de teletrabajo internacional si se cumplen las siguientes condiciones:

- El trabajador, de forma voluntaria, solicita a la empresa el desarrollo de su actividad desde el extranjero.

La empresa no dispone de oficinas en el país donde el trabajador desarrolla su actividad. Si la empresa dispone de una filial o un EP en el país de destino, el trabajador en ningún caso podrá disponer de sus instalaciones salvo de forma muy esporádica y excepcional, como por ejemplo arreglar un ordenador, ir a imprimir algún documento, etc.

- La empresa no satisface gastos asociados al desempeño de una prestación transnacional de servicios, sino sólo aquellos que se encuentren establecidos legalmente para las situaciones de teletrabajo internacional (i.e. no satisface dietas, no reembolsa vuelos al país de origen, salvo aquellos gastos derivados del teletrabajo cuyo reembolso sea obligatorio por la normativa laboral aplicable).

- El trabajador en cualquier momento puede voluntariamente elegir volver a desarrollar sus funciones desde el país del empleador.

- El trabajador en ningún caso realiza funciones ni actividades

comerciales que tengan como destino el mercado de referencia de la sociedad empleadora o del grupo al que pertenezca, en el país donde se está teletrabajando.

Entendemos que la no regulación específica de este extremo genera inseguridad jurídica y es contraria a la defensa que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea hace de la libre circulación de personas sin obstáculos fiscales.

Esta guía se podría trasponer, en último término, en la definición de EP del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (artículo 13.1.a) Ley Impuesto sobre la Renta de No Residentes).

Igualmente, entendemos que debería incluirse un nuevo apartado en el artículo 5 del Modelo de Convenio, en los siguientes términos:

5.4.g) el domicilio del empleado en régimen del teletrabajo internacional, cuando esté prestando sus servicios en el país bajo un acuerdo de teletrabajo internacional, y las funciones a desarrollar por el mismo no varían con respecto a las que tenía antes de su desplazamiento.

3.3.5 Implicaciones de la existencia de establecimiento permanente.

En tanto en cuanto no se establezca una regulación global en línea con la medida permanente anteriormente mencionada y, por tanto, siga siendo de aplicación la regulación actual, la existencia de establecimiento permanente tendría las consecuencias que se exponen a continuación y que requerirían de medidas transitorias que palien su impacto en el supuesto de teletrabajo internacional.

I. Tributación por las rentas atribuibles al establecimiento permanente.

En términos generales, la existencia de un establecimiento permanente determina la obligación de tributar en el país de desarrollo del trabajo por las rentas netas que resulten asociadas a dicho establecimiento permanente.

Esta obligación determina, adicionalmente, obligaciones formales de registro de la entidad ante las autoridades fiscales locales, así como de presentación de declaraciones fiscales (pagos fracciones, declaraciones de impuestos, etc.).

Por último, algunas jurisdicciones aplican impuestos de salida a los beneficios obtenidos a través del establecimiento permanente.

Desde el FEEX entendemos que no debería interpretarse que el teletrabajo genera un EP en el país de desarrollo de la actividad laboral, cuyo vínculo y beneficio se mantiene a todos los efectos con el estado donde se encuentra el empleador y que, en consecuencia, no deberían generarse las mencionadas obligaciones en el país de teletrabajo.

II. Obligaciones de retención a cuenta del impuesto sobre la renta en el país donde se prestan los servicios.

Adicionalmente, en la mayoría de los países, las entidades que actúan a través de un establecimiento permanente tienen obligaciones de retención sobre las rentas que abonan (rendimientos del trabajo, rendimientos de actividades profesionales, etc.).

Teniendo en cuenta lo anterior, en el caso del teletrabajo internacional, de acuerdo con la legislación actual nos encontramos en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el empleador es una entidad extranjera y el empleado se desplaza a teletrabajar a España: en caso de entender que se genera un establecimiento permanente en España, o que la entidad extranjera está operando en España a través de ese teletrabajador, ésta tendría obligación de registrarse en España y practicar retenciones sobre la remuneración generada por el empleado durante el periodo de estancia en España.
- b) Cuando el empleador es una entidad española y el empleado se desplaza a teletrabajar al extranjero: en caso de que, en los términos del Convenio tal y como están redactados en la actualidad, se entienda que se genera un establecimiento permanente en el extranjero, podría ser obligatorio para la empresa española registrarse en dicho país e ingresar las retenciones correspondientes.

En ambos casos podría generarse un supuesto de doble imposición en retenciones.

Tal y como hemos comentado con anterioridad, entendemos que la norma

debe modificarse para considerar que el teletrabajador internacional debe tributar en el país donde se encuentra su empleador y, que, en ningún caso, debe considerarse que genera un establecimiento permanente en el país donde tiene lugar el teletrabajo.

Esta modificación legislativa permitiría a los empleados teletrabajar desde un país distinto a aquel en que han sido contratados, sin que esto genere un impacto (positivo o negativo) en su tributación personal y, sobre todo, evitando impactos económicos que, si bien las normas internacionales tratan de evitar a través de la inclusión de los distintos sistemas para evitar la doble imposición internacional, tienen gran trascendencia en la liquidez de la que dispone el empleado por cuenta ajena, por cuanto en el momento de cobro mensual de su salario en muchas ocasiones se está produciendo ya una doble retención, que no será resuelta por las autoridades tributarias en los distintos Estados hasta varios meses (o incluso años) después.

No obstante, en tanto se modifica la normativa local e internacional a estos efectos, y para paliar la carga administrativa que se derivan de este tipo de movimientos para las empresas, así como la doble imposición temporal para los empleados, sugerimos que se incluyan en la norma fiscal las siguientes aclaraciones como medidas transitorias:

- **Medida transitoria: Incluir un mecanismo de anticipación de la deducción por doble imposición internacional en sede de retenciones IRPF**

La doble imposición se agrava en jurisdicciones como España, en las que no se admite una residencia parcial, ni se permite aplicar la deducción por doble imposición internacional en sede de retenciones cuando el Estado desde el que se realiza el teletrabajo sujeta a retenciones los salarios obtenidos por trabajo desarrollado allí.

Para evitar esta situación en España, sería conveniente aplicar un mecanismo que permita anticipar la deducción por doble imposición internacional a efectos de retenciones, lo que constituiría un ajuste provisional que debería ser ratificado por el contribuyente de forma definitiva en su declaración anual de IRPF, i.e. teniendo en cuenta el impuesto final del otro Estado.

Esta medida permitiría a la empresa deducir de las retenciones españolas los impuestos retenidos en el país donde el empleado está teletrabajando, cuando dicha retención sea de aplicación conforme a los actuales criterios

del Convenio de la OCDE y la normativa local de ese Estado.

Cabe mencionar que este método de eliminación de la doble retención internacional parece aceptarse por la Dirección General de Tributos (en adelante, DGT) por lo que podría ampliarse este criterio e incluirse en la normativa sobre el IRPF en adelante; en su contestación a la Consulta V3139-17 de 4 de diciembre, establece lo siguiente:

“En relación con los rendimientos del trabajo derivados de la entrega de acciones que, por aplicación de lo dispuesto en el citado artículo 23.1 a) del Convenio Hispano-Polaco, estuvieran exentos de tributación en España, se debe tener en cuenta que, si bien, de acuerdo con el artículo 75.1 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo (BOE de 31 de marzo), en adelante RIRPF, entre las rentas sujetas a retención o ingreso a cuenta se encuentran los rendimientos del trabajo, el artículo 75.3 del RIRPF dispone lo siguiente: “3. No existirá obligación de practicar retención o ingreso a cuenta sobre las rentas siguientes:

a) Las rentas exentas y las dietas y gastos de viaje exceptuados de gravamen.”

De hecho, el sistema tributario español ya contempla supuestos similares que permiten anticipar la aplicación de un mecanismo para evitar la doble imposición a efectos de retenciones, al momento en que se paga la renta. Véase, en este sentido, la exención de la obligación de retener en el caso de dividendos repartidos por sociedades filiales en España a sus entidades matrices residentes en la Unión Europea, cuando se dan los requisitos para que estas rentas puedan considerarse exentas de tributación en España (artículo 14.1.h) Ley del Impuesto sobre la Renta de los no residentes).

Asimismo, en otros países de nuestro entorno como Reino Unido o Estados Unidos, se permite anticipar la deducción por doble imposición internacional en el momento de practicar retenciones, por ejemplo (i) en el Reino Unido, a través del “Appendix 5: net of credit agreement”, que permite solicitar al HMRC británico una autorización especial para minorar las retenciones mensuales y compensar la retención del país de la fuente, realizando la regularización final anual a través de la declaración personal de impuestos del empleado) y (ii) en Estados Unidos, mediante un ajuste en las retenciones federales en relación a las retenciones o impuesto satisfecho en el otro país.

En base a todo lo anterior y de cara a evitar el efecto financiero de una doble retención para empleados contratados en España, pero teletrabajando desde el extranjero, entendemos que procedería establecer un mecanismo de ajuste por doble imposición a efectos de retenciones en nuestro país, que se recalcularía anualmente en la declaración del IRPF.

• **Medida transitoria: supresión de la obligación de retención a la empresa extranjera para los empleados que vienen a teletrabajar a España.**

Tal y como hemos comentado, se debe entender que los empleados que se desplacen a teletrabajar a España, salvo que efectivamente realicen actividades generadoras de negocio en España, no constituyen un EP en España, ni debe entenderse que están operando en España.

Por tanto, y en aras a garantizar la seguridad jurídica, debería incluirse dentro del artículo 99 de la Ley del IRPF un epígrafe que establezca la no obligación de practicar retenciones para la entidad extranjera, en el caso de que alguno de sus empleados se desplace a teletrabajar a España.

En caso de surgir a posteriori una obligación de tributación para el empleado, se podría regularizar esta situación anualmente, de forma que sea el propio teletrabajador quien ajuste los impuestos en su propia declaración anual de IRPF.

3.3.6 Régimen fiscal especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español.

En la actualidad, la Ley del IRPF establece como uno de los requisitos para la aplicación del régimen especial aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español que el desplazamiento a España se produzca como consecuencia de un contrato de trabajo, entendiéndose cumplida esta condición cuando se haya firmado un contrato con un empleador en España o cuando, habiendo sido el desplazamiento ordenado por el empleador en el extranjero, exista una carta de desplazamiento.

Estas condiciones no se cumplen en el caso del teletrabajo internacional, ya que por un lado responde a un acuerdo solicitado voluntariamente por el trabajador y aceptado por parte del empleador en el extranjero (no ha sido ordenado por él) y, de otro, tampoco se produce a raíz de un contrato de

trabajo firmado con una entidad radicada en España.

Sin embargo, y pese a que como ya se ha indicado desde el FEEX se entiende que la residencia fiscal debería mantenerse en el país de contratación, si esta propuesta no prospera y se considera que, una vez superados los 183 días de teletrabajo, los empleados que lleguen a España bajo un acuerdo de teletrabajo internacional deben tributar en España como residentes, este régimen debería ser aplicable, ya que se trata de impatriados con retos similares al de los restantes casos contemplados en esta regulación especial.

El régimen fiscal especial se diseñó con el objetivo de atraer el talento extranjero a nuestro país, y en la misma medida debería usarse para atraer a los empleados extranjeros a considerar España como un territorio idóneo para realizar el teletrabajo internacional, por la riqueza que ello generaría a nuestro país

• **Medida transitoria: Incluir el teletrabajo internacional como supuesto para aplicar el régimen especial de trabajadores impatriados (artículo 93 LIRPF)**

Se propone incluir como supuesto adicional de manera expresa esta circunstancia, con la siguiente redacción:

Art. 93.1.b). 1º - *“Como consecuencia de un contrato de trabajo, con excepción de la relación laboral especial de los deportistas profesionales regulada por el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.*

*Se entenderá cumplida esta condición cuando se inicie una relación laboral, ordinaria o especial distinta de la anteriormente indicada, o estatutaria con un empleador en España, o cuando el desplazamiento sea ordenado por el empleador y exista una carta de desplazamiento de este, **o cuando exista un acuerdo laboral de teletrabajo internacional”.***

En este supuesto, al no existir carta de desplazamiento del empleador, se podría sustituir por el acuerdo de teletrabajo internacional o en su defecto, emitir un documento justificativo por parte del empleador en el extranjero, en el que se exprese la fecha de inicio de la actividad, la duración del acuerdo de teletrabajo internacional, y el centro de trabajo situado en su domicilio.

3.3.7 Impacto de las restricciones a la movilidad sufridas como consecuencia de la crisis del COVID-19.

La crisis por la expansión del COVID-19 y la limitación de la movilidad de ciudadanos y de viajes internacionales ha requerido la adaptación de muchas empresas a esta nueva situación, permitiendo que algunos de sus empleados que se encontraban trabajando en otros países, se vieran obligados a permanecer allí durante más tiempo del que había sido previsto por las necesidades del negocio, dándoles la opción de teletrabajar hasta que fuera posible su regreso a España.

Del mismo modo, han sido muchas las circunstancias de trabajadores expatriados que decidieron retornar a sus países de origen anticipadamente, teletrabajando desde allí durante los periodos de restricciones a la movilidad.

Dado que esta situación excepcional puede provocar cambios importantes en el régimen fiscal aplicable a los empleados afectados por tales restricciones, la OCDE, a través de su Secretariado, publicó una nota el 3 de abril del 2020, donde se analiza el impacto de la crisis COVID-19 en la aplicación de las disposiciones de los Convenios para evitar la Doble Imposición relativas a los establecimientos permanentes, residencia fiscal y trabajadores transfronterizos y se realizan recomendaciones sobre la aplicación o interpretación de dichas disposiciones, en los supuestos afectados por la citada crisis.

En relación con el aspecto que nos ocupa, la nota recoge dos aspectos ya comentados:

(i) Residencia fiscal y tributación de los rendimientos del trabajo

En relación con los casos en que el empleado pueda tener la consideración de residente fiscal en dos países por haber visto limitados sus movimientos, indica que el análisis de los requisitos para determinar la residencia fiscal debería realizarse con respecto a las normas que regirían en un período normal y no atendiendo a las circunstancias específicas del COVID.

Por otro lado, y si bien no recoge una medida específica, dada la excepcionalidad de la pandemia, la OCDE hace una recomendación de “coordinación fiscal entre los países para mitigar los costes de cumplimiento de empleadores y empleados asociados involuntariamente a un cambio

temporal del lugar donde se desempeña el trabajo”.

Por este motivo, países como Reino Unido, Australia o Irlanda han adoptado la medida de no considerar a efectos fiscales los días que una persona resida o permanezca en su territorio como consecuencia de circunstancias excepcionales asociadas a las limitaciones de movilidad.

(ii) Establecimiento permanente.

La OCDE considera que la realización de actividades económicas propias de una empresa desde el domicilio de un empleado de forma intermitente y excepcional, como consecuencia de un evento extraordinario como es el COVID-19, no implica que dicho domicilio esté a disposición de la empresa.

En este sentido, entiende que para que una oficina establecida en un domicilio constituya un establecimiento permanente de una empresa, debe tratarse de una situación que goce de habitualidad y continuidad, de forma que la empresa requiera de la utilización de los medios disponibles en la mencionada oficina con carácter general y no excepcional. El hecho de que, como consecuencia de la crisis COVID-19, las personas se vean obligadas a permanecer en sus domicilios, utilizando los medios disponibles en los mismos para trabajar, es consecuencia de las disposiciones gubernamentales y, por tanto, de un supuesto de fuerza mayor y no de los requerimientos de la empresa.

La nota aborda también la situación particular de aquellos empleados en teletrabajo que puedan concluir contratos en nombre de la empresa y, por lo tanto, que se entienda puedan actuar bajo la figura de agente dependiente. La OCDE concluye, en línea con lo anterior, que la existencia de un establecimiento permanente en estas circunstancias requiere que el ejercicio de este tipo de funciones se realice de forma permanente y habitual, y no de manera esporádica, excepcional y transitoria.

Por lo tanto, parece claro que la OCDE, en línea con el contenido de los comentarios al artículo 5 del Modelo de Convenio hace prevalecer el carácter habitual y recurrente de las funciones desarrolladas en un país, como definitorias para determinar la existencia de establecimientos permanentes.

En este sentido se han manifestado ya autoridades fiscales de países de nuestro entorno, como Reino Unido e Irlanda, y otros no tan cercanos, como Australia, que han hecho pública su intención de ignorar los días en los que

las medidas restrictivas de la movilidad han estado en vigor, a los efectos de determinar la residencia y otros elementos que pudieran derivar en la distorsión de los regímenes fiscales que, de otro modo, habrían resultado aplicables.

El COVID-19 ha generado multitud de situaciones de teletrabajo internacional, bien de forma directa (restricciones a los movimientos derivados de un cierre de fronteras) o indirecta (empleados que se desplazan a sus países de origen para estar con sus familiares cercanos).

En este ámbito, la OCDE se ha manifestado claramente en la idea de que esta situación excepcional no debe generar un establecimiento permanente en el país donde el empleado presta los servicios, puesto que el empleado trabaja desde su vivienda como resultado de un supuesto de fuerza mayor **y no por necesidades propias de las empresas**. Hace mención a conceptos tales como habitualidad, permanencia y continuidad para indicar que, al no darse estas circunstancias, no estaríamos ante la presencia de un establecimiento permanente.

Todas las medidas fiscales comentadas en este Libro Blanco parten de la misma premisa utilizada por la OCDE en el momento de elaborar sus recomendaciones, que es articular una regla específica para estas situaciones que pivotara sobre la ficción de que los empleados continúan realizando su trabajo en el mismo lugar que con anterioridad al teletrabajo.

Asimismo, muchas de estas medidas ya han sido aceptadas por organismos oficiales durante la crisis del COVID-19, y esto no hace más que poner de manifiesto la necesidad de plantear medidas específicas para esta nueva situación de teletrabajo internacional, que no se había dado con la suficiente intensidad con anterioridad por no disponer de los medios tecnológicos necesarios ni de la mentalidad empresarial precisa que permita esa libertad de movimientos a los empleados, pero que es una realidad a la que las legislaciones deben hacer frente.

3.3.8 Conclusión

A efectos fiscales, entendemos que el teletrabajo internacional no debe suponer una mayor carga impositiva para el trabajador o la empresa contratante, ya sea por existir una doble imposición entre el país de contratación y el de teletrabajo, por unas mayores obligaciones

administrativas, etc.; sin embargo, al tratarse de una situación muy novedosa, en general tampoco existe una regulación específica que trate estos supuestos a nivel local de cada país, ni tampoco coordinadamente entre jurisdicciones.

Al tratarse de movimientos internacionales y estar involucrados varios Estados, el tratamiento fiscal debe estar acordado por el mayor número posible de países, tanto en el ámbito de la Unión Europea, como en el de la OCDE. En este sentido, sería deseable que se aplicaran ciertas medidas fiscales permanentes a nivel internacional, como son:

- Extender la residencia fiscal en el país de contratación del trabajador en el año de desplazamiento y los 5 períodos impositivos siguientes, ya que el teletrabajo internacional supone un mero cambio en la ubicación desde donde físicamente se prestan los mismos servicios laborales que aquellos que se venían realizando antes de su inicio, sin que haya beneficio o vinculación profesional alguna con el país desde el que se ejecuta el teletrabajo.

En consecuencia, también sería razonable acordar entre Estados el mantenimiento de la tributación por rendimientos del trabajo exclusivamente en el país de empleo, a fin de evitar una doble imposición en estas rentas.

- A efectos de establecimiento permanente, el mero teletrabajo no debe generar su existencia en el país de realización de la actividad laboral, puesto que no existe ninguna vinculación a efectos de las funciones laborales con el país de teletrabajo o con entidades allí localizadas.

Por tanto, pese a encontrarse en un país diferente al de contratación, se continúa desarrollando el mismo trabajo que si se hubiera permanecido en su país de origen, por lo que en estos casos el beneficiario efectivo del mencionado trabajo continúa siendo de facto la entidad empleadora.

En ningún caso se trata de una asignación internacional suscitada a instancias de la empresa empleadora, sino que es el propio trabajador quien de forma voluntaria lo solicita y quien elige el país de destino en el extranjero, pudiendo solicitar voluntariamente su finalización y el regreso al estado de contratación laboral.

Cabe señalar que, en línea con el anterior planteamiento, la OCDE ha venido recomendando durante el periodo de confinamiento por la pandemia, que

los días de estancia en otro país no computaran a efectos de la determinación de la residencia fiscal, ni que tampoco fueran considerados a efectos de la creación de un establecimiento permanente. Sin embargo, en aras a conseguir una coordinación internacional adecuada, este criterio debe incluirse tanto en el modelo de convenio de la OCDE y sus comentarios, como en relación con futuras revisiones de aquellos Convenios existentes con anterioridad.

Teniendo en cuenta que el proceso anterior puede llevar un tiempo, se considera necesario también acordar a nivel nacional una serie de medidas que transitoriamente palién los efectos fiscales del teletrabajo en España, como son:

- Incluir un apartado propio en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que establezca su tratamiento específico. Extensión de la residencia fiscal en origen para aquellos trabajadores extranjeros teletrabajando en España y, por tanto, sin aplicar retenciones sobre los rendimientos del trabajo personal.
- En caso de no prosperar la sugerencia anterior, aprobar la aplicación del Régimen de Impatriados del artículo 93 de la Ley del IRPF a los casos de teletrabajo internacional que se realicen desde España por trabajadores contratados en el extranjero.
- En los casos de teletrabajo internacional a un país extranjero desde España, permitir a la empresa española aplicar una deducción para evitar la doble imposición en retenciones, cuando sea obligatoria para la empresa la práctica de retenciones en el país donde el empleado está teletrabajando.
- Establecer claramente que el teletrabajo internacional llevado a cabo en España por trabajadores contratados en el extranjero no genera la existencia de un Establecimiento Permanente en nuestro país.

En definitiva, al ser el teletrabajo un nuevo supuesto que no se encuentra regulado específicamente desde la óptica fiscal ni a nivel internacional ni en la esfera nacional local, es necesario realizar un doble planteamiento a fin de evitar una penalización fiscal derivada de la aplicación estricta de las regulaciones actuales. Por un lado, será necesario acordar medidas de coordinación internacional a largo plazo, tanto en el ámbito de la Unión Europea, como en el de la OCDE mientras que, por el otro, se debe diseñar

un enfoque transitorio que permita tratarlo adecuadamente en España evitando establecer barreras fiscales.

3.4 Análisis en materia Best Practices

3.4.1 Introducción

En la actualidad, la modalidad de teletrabajo internacional está presente, en mayor o menor medida, en la mayoría de las compañías. Sin embargo, la implementación y mantenimiento del mismo no está estandarizado al no existir un marco regulatorio común y, por tanto, en la práctica, las compañías se encuentran sin referencias o guías que hagan de esta modalidad de trabajo una potencial ventaja en su negocio.

Además de la tendencia que el tejido empresarial venía mostrando hacia esta modalidad de trabajo, el impacto provocado a raíz del COVID-19 ha producido un cambio en la adopción y adaptación al teletrabajo aplicable a todos los sectores de actividad. De esta manera, es más importante que nunca ser consciente de en qué medida cada sector ha revisado sus políticas de teletrabajo con el objetivo de conseguir una adaptabilidad sostenible de cara a esta nueva situación. Comprender dónde se necesitará más ayuda a la hora de reestructurar los sistemas preexistentes y ofrecer una guía responsable resulta imprescindible para preservar la continuidad de las compañías.

En mayor o menor medida, todas las compañías manifiestan una gran preocupación sobre este tema y la forma de poder abordarlo. Esta preocupación ha sido más intensa en sectores menos familiarizados con el teletrabajo. Sin embargo, el cambio frenético en las regulaciones y los tiempos ajustados de adaptación han supuesto una necesidad de revisión y ajuste generalizado en todo el entorno laboral. Es por ello que, a través de este documento, se tiene como objetivo aunar las principales tendencias en materia de recursos humanos, sirviendo como orientación para todas aquellas compañías que necesiten conocer las implicaciones y posibles acciones a considerar con respecto a su capital humano de forma sectorial.

Las conclusiones aportadas se basan en la información obtenida a través de una encuesta realizada a distintas compañías españolas líderes en distintos sectores de actividad. Además, se incluye la aportación del conocimiento técnico de expertos en los temas tratados y otras fuentes bibliográficas incluidas en el apartado 7 de este documento.

Los temas tratados en este documento abarcan varios aspectos que permitirán conocer dónde estamos y hacia dónde vamos. En primer lugar, se ofrecerá una visión general acerca del contexto actual en el que se encuentran las compañías. Posteriormente se comentarán los aspectos jurídicos más relevantes en lo referente al tratamiento del capital humano bajo la modalidad de teletrabajo internacional, así como las políticas de aplicación. A continuación, se hará hincapié en las herramientas que están siendo utilizadas de cara a promover la transición entre la presencialidad y el teletrabajo de la misma manera que se tratará lo esencial de establecer una cohesión empresarial y de igualdad inherentes a este cambio, además de las tendencias y puntos a destacar acerca de la forma de valorar los equipos. Por último, se guarda un apartado específico en el que se da especial protagonismo a la evidente influencia del COVID-19 en todas estas tendencias y procesos.

3.4.2 Aspectos generales

La situación actual producida por el COVID-19 ha supuesto una transición forzada en la implantación del teletrabajo como sistema preferente. Sin embargo, esta transición no ha sido igual en todos los sectores. Muchas compañías ya contaban con unas políticas claras de teletrabajo, mientras que, por otro lado, para muchas organizaciones el teletrabajo internacional ha supuesto un reto estratégico sin precedentes. De esta forma, analizar las casuísticas y contexto general en el que se están produciendo estos cambios resulta esencial a la hora de garantizar un resultado óptimo. Hoy en día, las decisiones que se adquieran desde el punto de vista organizacional en tiempos donde predomina la incertidumbre, constituirán un pilar en su desarrollo para los próximos años. Las alternativas no son siempre las mismas y la clave residirá en mantener la calma a la hora de tomar y ejecutar las decisiones adecuadas.

La evolución de la pandemia ha propiciado que multitud de compañías se vean en la situación de activar sus planes de contingencia y gestión de crisis. En este sentido, la velocidad en la implementación de las acciones que den respuesta a las necesidades específicas de negocio para cada compañía hará que los empleados puedan teletrabajar sin dificultades. A la hora de facilitar el teletrabajo la tecnología resulta un factor esencial. En términos generales muchas compañías, simplemente han ampliado los recursos tecnológicos con el fin de cubrir las necesidades de la totalidad de la

plantilla, mientras que otras compañías han tenido que implementar desde cero todas las medidas. Asimismo, a nivel corporativo, las compañías se han interconectado más que nunca, los países han aplicado medidas diferentes de control a través de procedimientos diferentes. De esta manera, para la implantación de las medidas de trabajo en remoto, resulta un factor de éxito esencial conocer los cambios e implicaciones en cada uno de los países en los que la compañía está presente de modo que sea capaz de adaptarse y generar una alineación a nivel global.

Con respecto a la situación global en la que nos encontramos, un estudio realizado por PwC a más de 300 compañías a nivel internacional revela la siguiente situación:

- El 51% de las compañías han establecido o se encuentran en proceso de habilitar acuerdos de teletrabajo a nivel nacional e internacional.
- El 50% de las compañías que no cuentan todavía con políticas de teletrabajo prevén implementarlas para fines de 2020.
- El 84% de los empleados se sienten capaces de desempeñar su función con la misma eficacia cuando trabajan de forma remota.
- Sólo el 30% de los jefes de equipo creen que han perdido la sensación de “conexión” dentro de sus equipos.

Estos datos señalan la implantación del teletrabajo como una buena solución a la hora de preservar la actividad laboral. Además, los movimientos de trabajadores provocados por la demanda del negocio continuarán siempre que las restricciones, impuestas a raíz de la actual pandemia, por parte de los gobiernos locales lo permitan. Sin embargo, estos movimientos tienden a producirse por necesidades de negocio en las que la fuerza laboral necesita ser desplazada, no existiendo otra alternativa posible. Es por ello, que conocer los requisitos y normativas que envolverán el supuesto de teletrabajo internacional resulta esencial para preservar la seguridad del trabajador.

I. Conclusiones

A medida que las compañías se enfocan en el largo plazo, abordar las preocupaciones y limitaciones asociadas con los impactos del teletrabajo

resulta esencial. El rápido avance de las herramientas tecnológicas que permiten el trabajo en remoto supone un cambio en el aspecto y la sensación del lugar de trabajo, sobre todo en las industrias de servicios. Una crisis como la originada por el COVID-19 puede evidenciar la presencia de brechas estructurales profundas, al tiempo que acelera el cronograma para que sea posible realizar actividades laborales fuera de un espacio físico compartido.

A continuación, como muestra de la presencia del teletrabajo se expone la proporción de compañías encuestadas que cuentan con teletrabajadores internacionales (Figura 1).

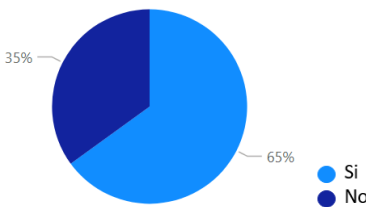


Figura 1

Más del 50% de las compañías cuentan con empleados bajo la modalidad de teletrabajo internacional, la principal razón o motivo por el que se solicita esta modalidad es la conciliación familiar.

Además, el impacto global de la pandemia ha supuesto una afectación a todos los sectores de actividad. De esta manera, resulta importante conocer en qué medida los sectores han revisado sus políticas de teletrabajo, con el fin de adaptarse a la nueva situación y comprender dónde se necesitará más refuerzo y ayuda a la hora de reestructurar los sistemas preexistentes (Figura 2)

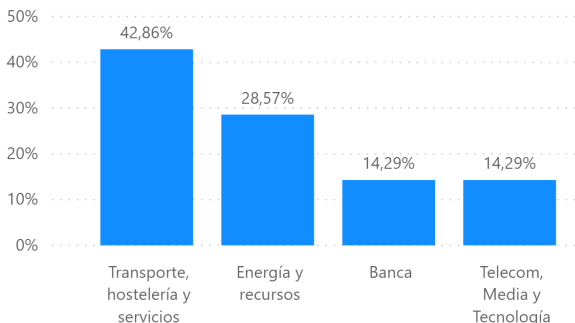


Figura 2

En mayor o menor medida, todas las compañías han revisado sus políticas de teletrabajo. Sin embargo, esta revisión ha sido más intensa en sectores menos familiarizados con el teletrabajo, como es Transporte, Hostelería y Servicios. Asimismo, el sector de Telecomunicaciones, Media y Tecnología al ser el más asentado en el ámbito del teletrabajo no ha necesitado de una revisión de su política tan amplia. No obstante, en el sector de la Banca no se da una intensa revisión, pero en este caso el motivo guarda más relación con una menor necesidad de implantación de teletrabajo por razones de negocio.

De la información obtenida a través de la encuesta realizada, se pueden extraer dos tendencias a tener en cuenta con respecto a los aspectos generales:

- Hay una clara tendencia a la negociación de esta modalidad de teletrabajo caso por caso, siendo escasa la definición previa de parámetros y directrices o políticas reguladoras en cuanto a la formalización del teletrabajo internacional.
- Con carácter general la duración de los supuestos de teletrabajo internacional es de medio/largo plazo y oscila entre 6 meses y 2 años.

3.4.3 Aspectos jurídicos

Ante la ausencia de normas jurídicas que regulen de manera específica la situación del teletrabajo internacional y la falta de políticas empresariales nacionales e internacionales que den cobertura a este tipo de teletrabajo, las compañías han tenido que solucionar jurídicamente estos escenarios usando las fórmulas jurídicas que tenían a su disposición y que, en la mayoría de las ocasiones, se corresponden con fórmulas que inicialmente fueron ideadas para formalizar situaciones de desplazamiento temporal.

En muchas ocasiones, incluso, hemos observado que las compañías compensan la falta de regulación haciendo uso de cierta “creatividad jurídica” que dé cobertura a los aspectos más controvertidos y de los que mayores implicaciones se pueden derivar, tales como: (i) los mecanismos para medir las jornadas laborales, (ii) la prevención de los riesgos laborales, (iii) legislación aplicable, (iv) mínimos laborales del país donde se ejerce la actividad, (v) posibilidad de pago de dobles indemnizaciones, etc.

En este sentido, se hace imprescindible la regulación de la figura del

teletrabajo internacional, que implica elaborar normas dirigidas a cubrir este tipo de escenarios.

Del estudio de campo realizado, entre compañías de todos los sectores representativos de la economía española, el primer dato que llama la atención es que el 100% de las compañías entrevistadas consideran que la falta de regulación es un obstáculo a la hora de implementar el teletrabajo. Casi el 60%, considera que la falta de regulación en el aspecto laboral de la relación es lo que le impide implementar esta modalidad de trabajo.

Igualmente, más del 50% de las compañías involucradas en el estudio admiten que disponen de trabajadores en modalidad de teletrabajo internacional: de estos casos, el 90% son supuestos formalizados a instancia del propio empleado (siendo el 10% restante como consecuencia de la situación actual del COVID-19). En este escenario, admiten que, ante la ausencia de regulación, se ven obligadas a adaptar el escenario de teletrabajo internacional dentro de las siguientes figuras:

I. Escenario I: Formalización como un “desplazamiento puro”

Esta es la opción más utilizada por las compañías que han participado en el estudio, manteniéndose la vigencia de la relación laboral con la compañía del país donde había formalizado el contrato. Así, permite formalizar supuestos en los que no existe sucursal/filial/oficina en el país donde se prestan los servicios.

Laboralmente, el Teletrabajo se realiza mediante la formalización de una carta de desplazamiento mediante la que se regulan las condiciones de la prestación de servicios en esta modalidad, incluyendo entre otros, país de destino, la duración, retribución, voluntariedad, etc.

Con carácter general, se acuerda con el trabajador en dicho documento que no le resulta de aplicación ninguno de los beneficios que se le ofrece a un desplazamiento en los casos de expatriación internacional.

Desde el punto de vista de Seguridad Social la asignación internacional debe quedar, en todo caso, cubierta por una legislación de seguridad social.

En este sentido, las compañías analizan previamente la existencia de convenios internacionales de Seguridad Social entre el país de origen y el

de destino o aplicación de la regulación comunitaria y, en su caso, al tratarlo como un desplazamiento, se solicita el correspondiente A1 o Certificado de Cobertura en el caso de ser un tercer estado y con carácter general.

En algunos casos, igualmente, en los supuestos de teletrabajo internacional en los que el contrato de trabajo está sometido a legislación laboral española, con carácter adicional a la carta de desplazamiento mencionada se firma un acuerdo de teletrabajo de conformidad con los requisitos previstos por la legislación española.

II. Escenario II: Formalización mediante un contrato en destino

Si bien es una fórmula menos utilizada que la anterior, hemos observado que, en ocasiones, dentro del ámbito de grupos empresariales internacionales, se ha acudido a formalizar el Teletrabajo Internacional mediante un contrato local con la entidad del Grupo que se encuentra en el mismo país donde el empleado teletrabaja.

En estos casos se permite al teletrabajador que pueda acudir puntualmente al centro de trabajo de la entidad del Grupo que se encuentra en dicho país, así como que pueda recibir soporte, por ejemplo, en caso de problemas tecnológicos, etc.

Son casos menos frecuentes y cuya formalización responde bien a evitar determinados riesgos de establecimiento permanente en el país del teletrabajo o bien facilitar la formalización jurídica de la situación por parte de la entidad española (que coincide con la matriz del Grupo y tiene así la facultad de poder “imponer” esta contratación local a una de sus filiales). En estos casos, desde el punto de vista de seguridad social se aplicaría la legislación de destino, así como también resultaría de aplicación en su totalidad la normativa laboral de destino.

En conclusión, el teletrabajo internacional es una modalidad laboral que las compañías están necesitando implementar cada vez más. Hasta el momento, las compañías se han visto obligadas a adaptar esta modalidad laboral a los escenarios jurídicos existentes – mayoritariamente bajo el escenario de desplazamiento de trabajadores – sin ser estos suficientes.

En este sentido, se hace indispensable tener un marco regulador de este tipo de escenarios que permita utilizarlo de forma segura.

III. Conclusiones

De acuerdo con lo recogido en el trabajo de campo realizado, el 100% de las compañías encuestadas coincide en que existe una falta de regularización uniforme sobre los trabajadores internacionales que les frena ante la decisión de decantarse por esta modalidad de trabajo.

La complejidad en cuanto al diseño e implementación suponen importantes barreras que frenan el establecimiento del teletrabajo por razones jurídicas (Figura 3).

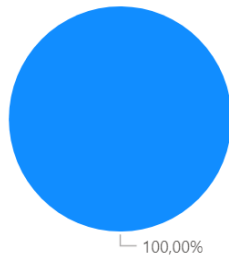


Figura 3

Como continuación de lo anterior, la gran mayoría de compañías considera el aspecto laboral como el más relevante a la hora de estructurar una correcta política de teletrabajo. No obstante, también tiene una gran relevancia el aspecto fiscal, clave en el contexto internacional con el fin de no suponer un perjuicio para el trabajador y la Compañía. El aspecto legal no se encuentra tan presente entre las principales e inmediatas preocupaciones de las compañías (Figura 4).

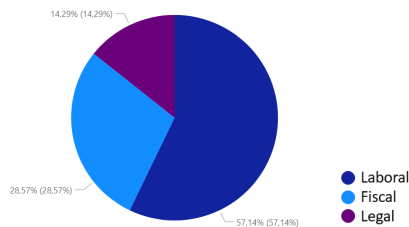


Figura 4

De la información obtenida a través de la encuesta realizada, se pueden extraer las siguientes tendencias a considerar con respecto a los aspectos jurídicos:

- La gran mayoría de las compañías mantienen las condiciones del país origen en sus asignaciones internacionales.
- La tendencia de las compañías se inclina por formalizar las condiciones del teletrabajo internacional o bien mediante un anexo a su actual contrato o mediante una carta de asignación adaptada.
- Una parte significativa de la muestra no aplica políticas de equalización fiscal como medio de protección para sus trabajadores bajo modalidad de teletrabajo.
- El área de prevención de riesgos laborales no suele implicarse en las políticas de teletrabajo, aunque las compañías manifiestan su intención de darles una mayor relevancia.
- Todas las compañías se aseguran de cumplir con las obligaciones relativas a la protección de datos, o bien mediante la firma de un consentimiento o a través de una carta de desplazamiento.

3.4.4 Herramientas de trabajo

La implantación de un modelo de teletrabajo internacional supone, tal y como estamos observando a lo largo de este trabajo, un reto para las organizaciones, no solo desde el punto de vista de la gestión personal del empleado que se encuentra teletrabajando en este ámbito, sino también desde el punto de vista organizativo.

Es por ello que las compañías, a la vez que analizan las necesidades de sus empleados, deben valorar de forma adicional, si su organización cuenta con las herramientas adecuadas para garantizar que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones y garantizar la consecución de los objetivos personales y empresariales.

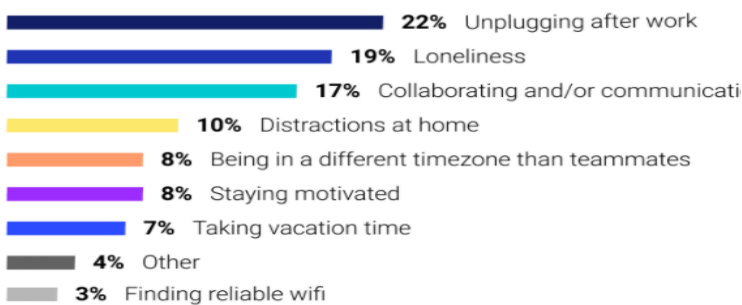
Diversos estudios han analizado las ventajas que supone el teletrabajo, tanto a nivel nacional como internacional, y el impacto que la flexibilización de la forma de trabajar tiene en los resultados económicos y en la productividad

de las compañías. No obstante, al revisar qué supone el teletrabajo en nuestras plantillas, debemos considerar también los efectos negativos del mismo, de tal forma que podamos paliar las desventajas y abordarlas de forma eficiente, convirtiéndolas en oportunidades.

Así, los principales efectos negativos del teletrabajo serían los siguientes:

1. Imposibilidad de desconectar después del trabajo
2. Soledad
3. Falta de colaboración o comunicación
4. Distracciones en casa
5. Encontrarse en una zona horaria distinta que los compañeros de trabajo
6. Mantener la motivación
7. Dificultad para tomar tiempo de vacaciones
8. Tener una conexión a internet estable

What's your biggest struggle with working remotely?



State of Remote Report / 2019
buffer.com/state-of-remote-2019

Si analizamos estas cuestiones, observamos que no todas ellas se las podemos encontrar en un entorno de teletrabajo internacional sino, con carácter general, en el ámbito del teletrabajo en general.

Por tanto, con base en lo anterior y en cuanto a las herramientas de las que debe disponer la compañía para afrontar con éxito las situaciones de teletrabajo internacional, podemos dividirlas en distintos ámbitos:

I. Ámbito del trabajador

En esta situación, observamos que las cuestiones más relevantes no se centran en los aspectos físicos que atañen al trabajo en sí, sino en los aspectos psicológicos del mismo.

Por tanto, en una primera instancia, la compañía debe encargarse de proporcionar al trabajador todas las herramientas básicas para poder realizar su trabajo, como son:

- Equipos informáticos, teléfono móvil, acceso a internet a través de las tecnologías de la información y una red interna robusta que soporte el hecho de estar trabajando en remoto.
- Adicionalmente y para favorecer esta implantación muchas compañías contemplan, como veremos más adelante, ciertos conceptos retributivos que facilitan que los empleados que se encuentran trabajando en remoto no soporten todos los gastos propios de la utilización de electricidad o internet en casa.
- Por último, y respecto a los aspectos que contribuyen a cumplir tanto con la normativa de prevención y riesgos laborales como a facilitar el trabajo en remoto, determinadas compañías facilitan determinados elementos ergonómicos (sillas, ratones y teclados adaptados).

Una vez cubiertas las anteriores necesidades básicas, es importante centrar los esfuerzos en otras, que a priori no resultan tan sencillas de cubrir, pero que deben ser tenidas en cuenta en el momento de la planificación de una correcta política de teletrabajo internacional, tales como:

- Elementos o procesos de acompañamiento o seguimiento para que los empleados:
 - o Mantengan el sentido de pertenencia a la Compañía.
 - o Mitiguen la soledad.

- o Mantenimiento de la comunicación y de la motivación.
- o Mantenimiento de su rendimiento y productividad.

II. Ámbito de la compañía y gestión de equipos

Con el objeto de conectar los elementos personales con los objetivos de la Compañía, es importante que ésta diseñe procesos eficientes que mantengan a los empleados que se encuentren en situación de teletrabajo internacional conectados con su equipo y que mantengan el equilibrio y compromiso entre sus objetivos y los de la Compañía.

Para ello resulta de vital importancia que los equipos y los gestores de personas de la compañía tengan un conocimiento profundo de las implicaciones que pueden suponer para una persona desarrollar su trabajo en el ámbito mencionado, pues no parece lógico pensar que los procesos habituales que seguimos cuando trabajamos de forma presencial puedan aplicarse cuando trabajamos en el ámbito del teletrabajo internacional.

Así, uno de los principales inconvenientes con que se encuentran los trabajadores en remoto es que pueden no encontrarse en la misma franja horaria que sus compañeros de equipo. En este sentido, las compañías deben plantearse,

- ¿están los gestores de personas preparados para entender y coordinar un mismo trabajo o proyecto desarrollándose en distintas franjas horarias? Si la respuesta fuera negativa, es preciso asegurarse de que esos gestores de personas o de proyectos, reciben la formación adecuada para poder gestionar las nuevas necesidades de los miembros del equipo.

Otra de las situaciones que pueden producirse en aquellas empresas que pasarán de una transición abrupta desde una cultura de trabajo presencial a una situación de teletrabajo internacional sería,

- ¿va a existir algún sesgo dentro de los equipos que suponga un problema a la hora de coordinar, evaluar o promocionar a las personas que se encuentran trabajando en remoto? En este sentido, existen numerosos materiales que pueden ayudar a eliminar ese tipo de sesgos, de tal forma que se consiga el objetivo propuesto, que no resulta otro que el éxito de los proyectos en los que los empleados en

teletrabajo internacional se encuentran participando.

Por último, es preciso facilitar herramientas dentro de la organización que potencien la confianza en las personas que conforman los equipos y enseñar a los gestores de personas o proyectos cómo afrontar las situaciones que pueden generar fricciones y en la medida de lo posible anticiparse a ellas.

Así, como ejemplo, sería bueno hacer incidencia en los siguientes puntos:

- a. Dedicar tiempo para conocer a las personas que se encuentran trabajando en remoto. De esta forma, es más sencillo crear vínculos emocionales que refuercen la sensación de pertenencia al equipo y eviten la soledad.
- b. Fomentar la disponibilidad y ayuda a otros miembros del equipo de tal forma que se potencie la confianza.
- c. Promover la transparencia para que los procesos de comunicación sean claros y ágiles.
- d. Usar herramientas internas que permitan la conexión e inmediatez.
- e. Establecer horarios más o menos estables de trabajo para saber cuándo una persona que se encuentra en una franja horaria distinta estará conectada.
- f. Crear objetivos comunes y compartirlos.
- g. Evitar la “microgestión”.
- h. Liderar con el ejemplo.

Toda esta batería de cuestiones se basa en habilidades “soft” que es preciso transmitir e inculcar dentro de las organizaciones para garantizar el éxito de trabajo en remoto de forma internacional.

Por último, es importante también ofrecer orientación en cuanto a las diferencias culturales y cómo esas diferencias impactan en la gestión de los equipos, por lo que resulta vital ofrecer cursos de gestión de la diversidad cultural. De esta forma, se evitarán malentendidos, y en muchos casos incluso ofensas que pueden derivar del simple desconocimiento de las orientaciones

culturales o religiosas de los trabajadores en remoto internacionalmente.

Por tanto, y como hemos visto, cuando establecemos una política de teletrabajo internacional hay muchas cuestiones psicológicas que deben ser tenidas en consideración, las cuales van definitivamente más allá de la pura retribución o los beneficios físicos que se ofrecen a los empleados y las personas que los gestionan.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos a partir de la información facilitada por un conjunto de compañías con respecto a esta materia.

Un amplio porcentaje de compañías manifiesta facilitar herramientas adicionales a sus teletrabajadores (Figura 5). En este sentido, se entiende por herramientas adicionales a todos los recursos distintos a aquellos que ya estaban a disposición del empleado antes de iniciarse en la modalidad de teletrabajo y más ligados al mantenimiento de la productividad (herramientas distintas de ordenador de trabajo y gadgets etc.).

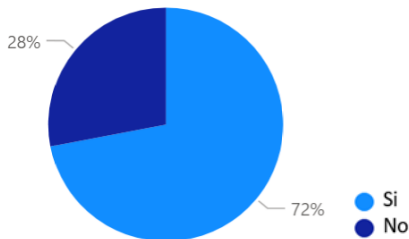


Figura 5

A través de estas herramientas se buscan dos objetivos principales. Por un lado, preservar la productividad mediante la obtención de facilidades que permitan la incorporación al teletrabajo de forma sencilla y asistida en los casos en los que se necesite. Por otro lado, se consigue una mayor aceptación de esta modalidad y se refuerza la relación empleado-compañía. La facilitación de herramientas es percibida como una apuesta de las compañías por los modelos de teletrabajo, así como la manifestación de una preocupación implícita por parte de la compañía hacia su fuerza de trabajo al cubrir las carencias que el teletrabajo pueda suponer con respecto al desempeño habitual de sus funciones.

Dentro de las compañías que ofrecen herramientas más allá de las básicas en

situación de teletrabajo, la ayuda económica es la herramienta más escogida por las compañías, ya sea a modo de beneficio monetario o pago de los gastos ocasionados por la condición de teletrabajador (Figura 6). La adopción del teletrabajo supone el cambio de hábitos y rutinas en las personas. Estos cambios pueden suponer gastos adicionales que las compañías se muestran dispuestas a cubrir con el fin de preservar la comodidad de su plantilla. Un porcentaje menor, pero significativo (27,78%), apuesta por apoyar al empleado en el proceso de adaptar físicamente su nuevo espacio de trabajo, asegurando que no existan incidencias en el desarrollo del trabajo.

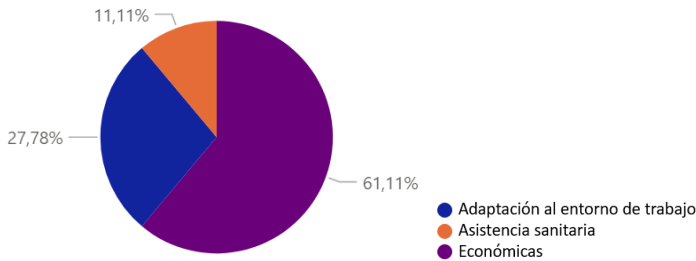


Figura 6

A nivel sectorial, las compañías del sector tecnológico son las más asentadas con respecto al teletrabajo, previsiblemente por una visión cultural familiarizada con los nuevos medios de comunicación que permiten establecer relaciones a distancia (Figura 7). En cuanto al sector transporte, hostelería y servicios (35%) los procesos generados con anterioridad de automatización de procesos han logrado informatizar gran parte de los servicios prestados y promover una cultura que valora resultados por encima del “presencialismo”.

Por último, los sectores de banca, energía y recursos, a pesar de invertir sus esfuerzos en proyectos de transformación digital, todavía se encuentran en una fase más inicial de implantación del teletrabajo.

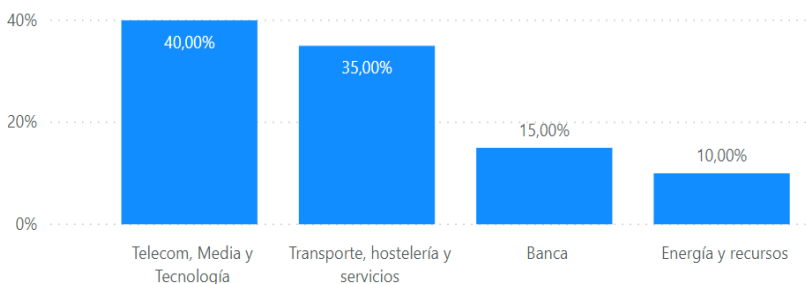


Figura 7

Asimismo, en una comparación sectorial por tipo de herramientas facilitadas, las medidas económicas son las más populares, sin embargo, en menor o mayor medida, todas las compañías muestran preocupación a la hora de proveer a sus empleados con los materiales necesarios para climatizar su domicilio como nuevo entorno de trabajo (Figura 8).

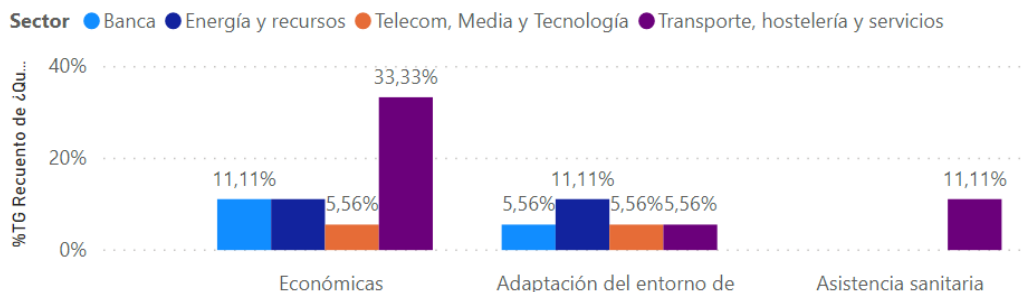


Figura 8

3.4.5 Cultura empresarial/Igualdad

En el ámbito internacional del teletrabajo, son muchos los factores responsables de su implantación y su éxito. Entre ellos, destaca la cultura empresarial. Independientemente de los flujos de trabajo, capacidad tecnológica u organizativa de las compañías, unos valores centrados o basados en el trabajo presencial pueden afectar negativamente e, incluso, impedir el correcto desarrollo de una política de teletrabajo, por muy bien diseñada y ajustada a la normativa que esta esté. La cultura empresarial se plantea como una necesidad más allá del ámbito regulador y normativo.

El teletrabajo representa una modalidad que puede generar fácilmente sentimientos de inseguridad y desconfianza dentro de los cargos con responsabilidad sobre personas. Este mismo sentimiento de inseguridad es percibido por los empleados, deteriorando considerablemente su participación en este tipo de programas. Sin embargo, el COVID-19 ha obligado a muchas compañías a adoptar el teletrabajo, extendido su uso en un país donde la tendencia general continúa instaurada en el trabajo presencial. Todo ello, ha conllevado un cambio de cultura laboral y de organización empresarial que ha permitido un desarrollo exitoso. Por tanto, siendo conscientes de los desafíos a los que la economía global se enfrenta, parece clave modificar cualquier concepción sobre el teletrabajo si se quiere

ser eficaz y construir una acción estratégica sólida, y esto pasa por adecuar la cultura de las compañías hacia la aceptación y adaptabilidad que el teletrabajo ofrece.

I. Adaptación del teletrabajo con la cultura empresarial

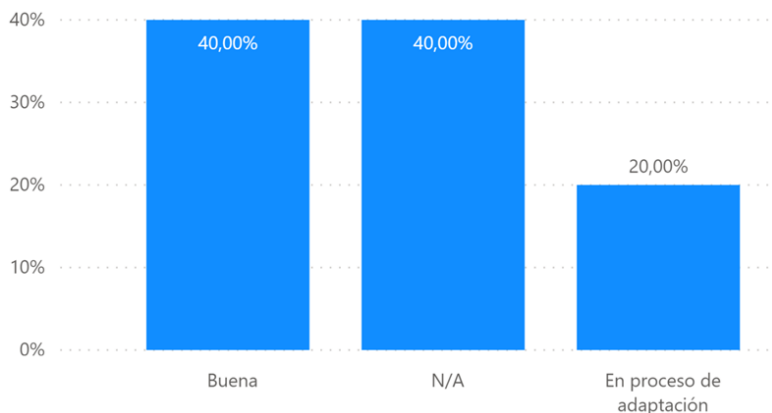


Figura 9

El estudio realizado muestra que un importante porcentaje de compañías refieren experimentar una buena adaptación entre su cultura y el teletrabajo (Figura 9) sobre todo dentro del sector tecnológico, más familiarizado con esta modalidad de trabajo. Sin embargo, en la misma proporción, existen compañías que todavía no disponen de un proceso establecido y lo suficientemente consolidado para evaluar el impacto que, el teletrabajo, puede generar en su cultura organizacional y viceversa. Estas compañías corren el riesgo de deteriorar la fuerza y calidad del compromiso existente entre empleado y compañía si no se establece un plan de adaptabilidad adecuado. Es por esto por lo que, un 20% ya ha reaccionado a esta necesidad y se encuentra en proceso de adaptación de su cultura.

En términos generales, culturalmente el teletrabajo tiene buena acogida, el empleado lo valora positivamente. No obstante, aunque la mayoría de las compañías también lo identifican como algo positivo, existe un reducido porcentaje de las compañías que, debido a su negocio y actividades principales, no contemplan la implantación del teletrabajo. En este sentido, independientemente del sector al que pertenezcan los empleados, de cara a definir el futuro de la implantación del teletrabajo, resulta conveniente

explorar dentro de los valores organizacionales, pudiendo ser usados como impulso y factor de protección para el teletrabajo, de forma que refuerce a aquellas compañías que ya tengan una política sólida de teletrabajo y ayude e introduzca dicha política en las compañías que no las tengan instauradas. De la misma manera, deben ser evaluados los valores que sean un factor de riesgo para este tipo de políticas con el fin de minimizar o eliminar su efecto. Por ello, es esencial para las compañías ser capaces de construir, de manera acorde a sus necesidades, una cultura empresarial fuerte de cara a la constitución de equipos en remoto.

Asimismo, una cultura que favorezca la conexión entre los miembros de sus equipos será capaz de aumentar la confianza, uno de los factores claves de las relaciones que permitirá un trabajo telemático satisfactorio. Un ambiente de trabajo colaborativo y con una estructura sólida es necesario para el buen desarrollo de una política de teletrabajo, pero a ello, debe sumarse un claro conocimiento sobre qué habilidades y conocimientos necesitan las personas que desarrollarán su trabajo a distancia y seleccionarlas contemplando y evaluando todos los factores.

Para conseguir una correcta introducción del teletrabajo, el respaldo por parte de la Dirección de la Compañía resulta imprescindible. Este impulso debe enfocarse principalmente al fomento de una cultura no presencial como la única viable. Para ello, debe promoverse la productividad ligada a una orientación del trabajo a los resultados, valorando positivamente conductas de autogestión, responsabilidad y confianza. Los managers o gerentes deben sentirse apoyados y motivados a la hora de asegurar el contacto continuo entre las personas que componen la organización.

Las mencionadas acciones (una cultura sólida, confianza, fortalecimiento de las relaciones, respaldo de la Dirección y productividad) son algunas de las variables que potenciarán la sinergia entre teletrabajo y cultura, no obstante, se debe sumar un programa de carácter normativo capaz de promover la implicación de todas las áreas de la compañía, incluyendo servicios de prevención de riesgos laborales y mediante un consenso con los representantes de los trabajadores, en definitiva, todas las acciones potenciadoras han de recogerse en un modelo de gobierno, para que, exista un compromiso común corporativo.

II. Parámetros de referencia para conceder la modalidad de teletrabajo

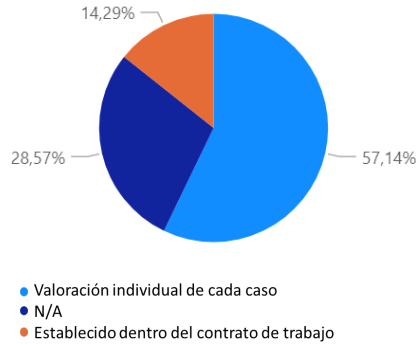


Figura 10

A pesar de ello, más de la mitad de las compañías conceden la posibilidad de teletrabajo a sus empleados a través de modelos de caso único, analizando las circunstancias y contexto concretos de cada empleado (Figura 10). De esta forma, son minoritarias aquellas compañías que establecen un procedimiento parametrizado tras el cual determinar la idoneidad o no de esta modalidad de trabajo para un empleado. De esta manera, se genera una sensación de individualización de la adopción del teletrabajo, impidiendo de forma directa que los empleados lo alineen con la cultura organizacional. Resulta conveniente que estas políticas sean tramitadas considerando un protocolo que, aunque pueda contemplar variables personales, pueda ser fácilmente aplicable para la población general de trabajadores de la compañía.

III. ¿Cuál es la distribución de género dentro de la modalidad de teletrabajo?

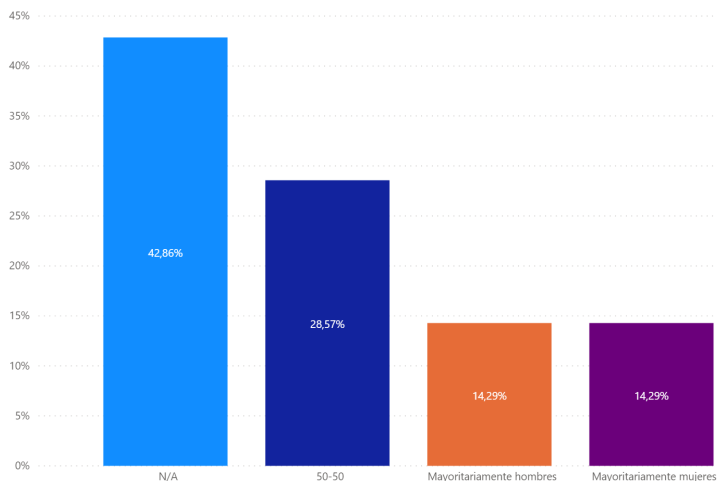


Figura 11

A este respecto las compañías muestran cierta paridad (Figura 11), sin embargo, muchas de ellas no han regularizado un control sobre la distribución de género dentro de la muestra de teletrabajadores, pudiendo necesitar de herramientas que controlen y parametren este tipo de información. No obstante, existe una parte considerable de la muestra que sí ha registrado y controlado este dato y presenta un equilibrio generalizado dentro de las compañías, por lo que no se aprecia una prevalencia con respecto al género.

IV. El futuro de la cultura empresarial

La cultura necesitará adaptar sus valores a sus propósitos, es decir, la revisión de objetivos a corto medio y largo plazo debe conllevar una instantánea alineación con los valores de la compañía. El cambio en cuanto a los procesos de relaciones laborales supondrá una nueva concepción en la vida de los trabajadores dentro de la compañía.

El teletrabajo, puede generar una sensación de desconexión social. Este efecto recae sobre la cultura organizacional, las compañías deben establecer medios de valoración de las relaciones, siendo estas la base de su estructura. La tecnología debe constituir el factor de conexión, permitiendo mantener el contacto y siendo el vehículo de todos los contactos en el escenario del teletrabajo. Además, en este proceso, el departamento de Recursos Humanos se sitúa como el epicentro de los cambios. Definir un plan de acción que pase por una correcta parametrización de los empleados y de su situación particular, será el input que permita a los equipos de Recursos Humanos, estimar las necesidades concretas de los equipos y poder establecer planes de acción relevantes y efectivos.

Asimismo, es tan importante establecer un plan de acción como un plan de seguimiento a los empleados bajo la modalidad de teletrabajo internacional. Definir este plan, permite parametrizar la respuesta de cada empleado, siendo capaz de retroalimentar el plan de teletrabajo internacional, incentivando aquellas prácticas con resultados positivos y detectando posibles irregularidades dentro de los equipos que analizar y paliar.

Un plan de acción y seguimiento nunca será efectivo sin el diseño e implementación de un plan de comunicación que le acompañe a lo largo de todo el proceso de implantación. El plan de comunicación genera un cambio de perspectiva y ayuda al empleado a sentirse acompañado e integrado en el proceso, pero también ayuda a las compañías a conocer los puntos de

mejora de su plan de acción y seguimiento. Conocer los movimientos de la compañía y lo que ésta espera de sus trabajadores ayuda a que éstos sean capaces de anticiparse al cambio por medio de la generación de respuestas adaptativas que, a su vez, favorecen la implementación de los cambios promovidos por la organización.

Así, implicar al equipo de Recursos Humanos en las implicaciones generadas al factor humano del teletrabajo internacional, establecer un correcto plan de acción, seguimiento y comunicación del proceso a los empleados, así como parametrizar su adaptación, suponen comportamientos claves para la integración y alineación de sus valores con la nueva perspectiva cultural, promovida a raíz de las nuevas modalidades de trabajo.

Más allá del compromiso cultura organizativa-empleado, cabe destacar las ventajas que el teletrabajo supone para los empleados en su ámbito laboral individual. Potenciar y favorecer el teletrabajo puede reforzar pilares fundamentales como la confianza en las personas y la autogestión. Asimismo, sobre la base de la responsabilidad, el teletrabajo contribuye a una cultura de respeto, eficiencia, aportación de valor y anticipación, que forman parte de los principios de actuación básicos de una compañía.

Asimismo, el teletrabajo también tiene impacto en el ámbito personal del empleado, como principal ventaja cabe señalar la posibilidad que ofrece de conciliación de la vida personal y laboral, lo que incrementa la aportación de valor, se favorece la atracción y retención del talento y se mejora la productividad, impactando todo ello en el clima laboral, fomentando el orgullo de pertenencia.

V. Conclusiones

El teletrabajo supone un cambio en la forma de relacionarse y comportarse dentro de la organización. En este sentido, resulta imprescindible disponer de una serie de valores que aúnen estas nuevas formas de trabajo con el fin de ser introducidas de una forma satisfactoria.

En el caso de no implicar la cultura en la aplicación de políticas de teletrabajo, la compañía corre el riesgo de deteriorar la calidad del compromiso empleado-compañía y, por tanto, poner en peligro el correcto desarrollo de la propia actividad laboral en sí misma.

3.4.6 Valoración de equipos

Todas las compañías, con independencia de su sector, origen y localización, se están viendo enormemente afectadas por la reciente crisis. Todas ellas deben revisar sus prácticas comerciales al objeto de mantener la continuidad de las actividades y prepararse para los meses y años venideros.

La crisis puede haber interrumpido determinados proyectos, pero al mismo tiempo, algunas de las situaciones de emergencia surgidas de esta situación, como el teletrabajo internacional, deberían tomarse en consideración para aprovechar los aspectos positivos de la “nueva normalidad”.

Durante años, las organizaciones han estado luchando para mantener y atraer talento. Sin embargo, esta nueva situación puede convertirse en una nueva forma de atraer y aprovechar el talento existente en las organizaciones, o bien, de recuperar para el mercado algunos elementos que, por distintas circunstancias hubieran salido del circuito, de tal forma que podamos reabrir el debate sobre el traslado de puestos de trabajo a las personas en lugar de trasladar a las personas a los puestos de trabajo.

Incluso a medida que las organizaciones ganen en agilidad y mejoren sus tecnologías, podría tratarse de asignar proyectos y tareas a personas móviles en lugar de trasladar trabajos definidos como tales.

Estos cambios requieren, sobre todo, un cambio de mentalidad y nuevos modelos de gestión de las personas cuyo objetivo sea gestionar una fuerza de trabajo diversa de manera fluida e integrada. El teletrabajo internacional no va a sustituir a la movilidad tradicional, pero es una herramienta más del creciente arsenal que necesitan las organizaciones para desplegar sus operaciones mundiales, adoptando las mejores prácticas para gestionar una fuerza de trabajo internacionalmente distribuida.

El debate no consiste en sustituir todas las asignaciones internacionales tradicionales por el trabajo a distancia, sino más bien para sugerir una opción adicional a la compañía y aprovechar una fuerza de trabajo internacional distribuida en diferentes localizaciones que contribuyan a la continuidad del negocio de las compañías.

Propuesta de valor en relación con la valoración del personal en teletrabajo internacional:

La discusión en los últimos años acerca del papel de las evaluaciones de rendimiento en las plantillas y en su desarrollo ha sido largo e intenso, entrando a valorar, no solo la forma de realizarlas, sino cuestionando incluso su utilidad como proceso de intercambio de información y, por tanto, su propia existencia. No debemos olvidarnos, no obstante, de tres cuestiones fundamentales:

a) Las evaluaciones de desempeño están íntimamente ligadas con la cultura de la compañía, de tal forma que dicha cultura y la posición que ocupan los empleados dentro de esta, serán las que determinarán cuál es el proceso óptimo que debemos llevar a cabo dentro de nuestras organizaciones. Así, en aquellas compañías con una cultura más rígida, el proceso de evaluación estará muy estructurado y formalizado, mientras que en organizaciones más líquidas y horizontales, sería lógico pensar que los empleados esperan recibir información sobre su desempeño también de forma más informal.

b) El proceso de evaluación es una oportunidad para ambas partes. Es decir, las compañías pueden detectar a sus principales talentos y tomar acciones para su desarrollo y retención, alineando los objetivos de ambos, mientras que para los empleados es la ocasión para poner en conocimiento de la compañía sus inquietudes y sus esperanzas.

c) La experiencia del empleado o cómo queremos que los empleados perciban su ciclo de vida en las organizaciones juega un papel primordial en qué tipo de proceso de evaluación de desempeño es más adecuado establecer.

Por todo lo anterior, y en base a nuestra cultura empresarial, resulta necesario analizar, en el seno de cada compañía, el modo más adecuado de establecer el seguimiento de los empleados y de los equipos de tal forma que el proceso de valoración se convierta, no en una evaluación al uso que pueda conllevar una presión en las partes implicadas (“people managers” y empleados) sino aprovechar la oportunidad para convertir el proceso en una conversación en la que la compañía comprenda las motivaciones de sus plantillas y sus aspiraciones y que los gestores de dichas plantillas transmitan lo que la compañía espera de ellos para poder cumplir sus objetivos, de tal forma que los empleados vivan una experiencia satisfactoria.

Cuando hablamos además de un sistema de evaluación para empleados que se encuentran en una situación de teletrabajo internacional, resulta aún si

cabe más importante realizar este análisis. Y es que los empleados que se encuentran trabajando en remoto en el extranjero tienen unas necesidades con las que una plantilla física no tiene por qué contar. Así, por ejemplo, es preciso tener en consideración:

- **Motivación personal:** en este punto, debemos preguntarnos ¿por qué teletrabaja de forma remota y desde un país distinto a aquel con el que se mantiene el vínculo laboral? Las experiencias personales, las vivencias y el momento de la vida de nuestro empleado impacta directamente en su forma de trabajar y en su desempeño.
- **Impacto cultural:** ¿es nuestro empleado nacional del país en el que se encuentra prestando servicios? Si no fuera así, ¿alguna ayuda para que su vida en el día a día sea más fácil?
- **Tecnología:** ¿cuentan mis empleados trabajando remotamente en el extranjero con los medios adecuados para desarrollar sus funciones de forma adecuada?
- **Pertenencia al equipo:** ¿Hacen mis managers todo lo necesario para que la persona que se encuentra trabajando de forma remota en el extranjero se sienta parte del equipo en el que está integrado? ¿puede sentirse solo?
- **Comunicación:** ¿Me comunico con él/ella de forma precisa, dándole los datos necesarios tanto de la compañía como de lo que está pasando en el día a día?

Todas estas cuestiones, que si bien en circunstancias normales la Compañía podría no plantearse, impactan directamente en la experiencia del empleado y, por tanto, como fin último en la percepción de las organizaciones como marca, y además van a suponer un incremento de la productividad si se sabe cómo manejarlas correctamente.

Por ello, y como parte de ese proceso de comunicación, es necesario en estos casos adaptar las evaluaciones de desempeño, pasando, en muchas ocasiones de un proceso que partía de un “input” (qué quiere hacer el empleado) a aquellas que llegan a un “output” (qué resultado espera el empleado de aquellas cuestiones que le lleven a crecer profesionalmente en la organización).

De esta forma, se permite que, a través del teletrabajo internacional, el empleado consiga adaptar su estilo de vida a la organización sin necesidad de perder oportunidades futuras por su falta de movilidad, flexibilizar su trabajo, obtener una mayor conciliación en caso de que su vida personal estuviera teniendo un impacto elevado en su desarrollo profesional, con el impacto que esto pueda suponer en la capacidad de la compañía de motivar y retener. Por tanto, supone una nueva forma de trabajo que puede ayudarnos a entender mejor las circunstancias personales y cómo impactan dichas circunstancias en su desarrollo.

Es preciso apuntar, por otro lado, que estas consideraciones deben ir ligadas, como habíamos anticipado, a la estrategia empresarial de la compañía, no solo en el corto plazo debido a la situación coyuntural, sino en el largo plazo, intentando ajustar las necesidades de los empleados a cuestiones objetivas como la resiliencia y los objetivos de productividad, y analizar si realmente el teletrabajo internacional casa con la estrategia de la organización y la forma en que se va a compartir esos objetivos comunes e individuales a través de esta nueva forma de trabajar.

I. La experiencia del teletrabajador internacional

Al objeto de poder elaborar un adecuado proceso de valoración de desempeño de los trabajadores en una situación de teletrabajo internacional, en base a los parámetros anteriormente mencionados, es preciso tomar en consideración determinados aspectos previos acerca de las condiciones y circunstancias en las que dicho teletrabajo se desarrolla.

Como ya se ha mencionado, este nuevo paradigma supone un reto en cuanto a la experiencia del empleado: una situación de teletrabajo internacional debe garantizar el desarrollo profesional, así como apoyar la mejora de la cultura y la mentalidad de todos los empleados que se encuentren en esta situación.

Para ello es preciso desarrollar o adaptar los modelos de valoración vigentes que se “nutran” y “retroalimenten” de las experiencias de compañía y empleados desde el inicio al final de este proceso.

Partiendo de este supuesto fundamental, sería adecuado establecer un enfoque que partiría de la experiencia de los empleados, definiendo un viaje de 6 pasos desde la “definición” de los supuestos en los que podrían desarrollarse el teletrabajo internacional, hasta el “final” de la situación

de teletrabajo y cómo la valoración de desempeño debería ser tomada en cuenta o influir.

Paso #1 – Definición

Perspectiva de la organización: La compañía debe realizar un ejercicio a efectos de coordinar y gestionar este tipo de movimientos y determinar en cuáles de sus políticas internas deben ser integrados sus empleados teletrabajando internacionalmente. ¿Es necesario incluirlos dentro de las políticas de movilidad internacional como un nuevo subgrupo?; ¿por la tipología de este tipo de movimientos sería más sencillo incluirlos dentro de las políticas propias del país para el que trabajan? Dependiendo del funcionamiento interno de la compañía y su estructura, estas son preguntas fundamentales que nos permitirán gestionar a nuestros empleados y la forma en que nos comunicamos con ellos.

Perspectiva del talento: El primer paso de este proceso sería la definición de las situaciones o roles que pueden ser incluidos en este programa de teletrabajo internacional. Para definir esos papeles, deben establecerse criterios específicos para los instrumentos de evaluación y diseño del proceso.

Paso #2 - Objetivo

Asegurarse de la mejor persona para la mejor posición es también un factor clave. La Compañía debe verificar la idoneidad y/o las posibles limitaciones de la persona para este tipo de función y condición.

Perspectiva de organización: Es importante comprobar también si la función de organización permite apoyar el trabajo deslocalizado. Además, también es importante definir un mecanismo claro para la gestión de la evaluación y la gestión del rendimiento.

Perspectiva del talento: la persona que ha solicitado el teletrabajo internacional debe ser evaluada en función de su potencial en dicha oportunidad, de la motivación y sus características personales, que pueden ayudar u obstaculizar esa experiencia, teniendo en cuenta:

- o Evaluación del potencial;

- o Entrevista de motivación familiar;
- o Recopilación de datos internos sobre el proyecto.

Ya hemos comentado anteriormente que el hecho de que una persona se encuentre teletrabajando internacionalmente puede derivar de distintas circunstancias, personales. Por ello, resulta de vital importancia entender esas motivaciones dado que impactarán irremediablemente en su productividad y desarrollo futuros.

Paso #3 - Revisión

La fase de revisión implica la consolidación de la información recogida durante la fase anterior y la definición y validación final de la experiencia, así como la retroalimentación al empleado de las condiciones generales del proceso de evaluación de su posición.

Perspectiva de la organización: En función de la política que hayamos elegido para encuadrar a nuestros empleados en situación de teletrabajo internacional, es necesario cerciorarse de que dichos empleados conocen las políticas que les afectan, desde un punto de vista funcional y empresarial. De esta forma, se manejan adecuadamente las expectativas de nuestros empleados en cuanto a trabajo a desarrollar, cómo se enmarca su rol dentro de la estructura de la organización, a quien reporta y cómo se llevarán a cabo los procesos tanto de evaluación de su desempeño como cualquier otro que le resulte de aplicación.

Perspectiva del talento: Desde la perspectiva del talento, se valida a los empleados en términos de potencial y motivación para la experiencia, y se proporciona una retroalimentación tanto a los empleados como a la compañía. Esto implicaría:

- o La consolidación de los datos;
- o Retroalimentación individual;
- o Revisión general del grupo.

Paso #4 - Lanzamiento

El lanzamiento de la experiencia implica dar apoyo práctico al empleado en

la definición de los objetivos de la experiencia, así como los pasos del viaje. Implica aclarar las condiciones específicas de la misma, y asegurar un pacto mutuo entre la organización, y el empleado. Es una fase crucial en la que se establecen las expectativas y se define una hoja de ruta.

Perspectiva de la organización: Dentro del conocimiento de la organización una de las cuestiones que debemos asegurar cuando una persona se encuentra teletrabajando internacionalmente es que cuente con las herramientas necesarias para desarrollar sus funciones de forma óptima. Por ello, un proceso inicial en el cual no aseguremos, no solo de que las condiciones de conexión a internet y equipos sean las correctas, sino a través del cual comprobemos que tiene acceso a la intranet de nuestra compañía, carpetas compartidas, sistemas de mensajería instantánea, contactos principales en caso de duda o necesidad, resultan también de vital importancia para que el empleado llegue a su máximo de rendimiento.

Perspectiva del talento:

- o Aclaración de las expectativas mutuas.

- o Planificación de las acciones de desarrollo.

Paso #5 - Seguimiento

La supervisión de la experiencia implica asegurarse de que se sigue la dirección definida en la fase de lanzamiento y que el empleado dispone de todas las herramientas y el apoyo que necesita para alcanzar esos objetivos. La supervisión también puede significar hacer cambios en el plan definido a medida que la experiencia procede para acomodar los cambios externos o las necesidades personales.

Perspectiva de la organización: Para evitar cualquier desajuste de las expectativas y los mensajes, superando la distancia física de la organización empleadora, durante el teletrabajo internacional se deben poner en marcha iniciativas especiales en términos de comunicación y escucha. La información recogida a través de estas iniciativas debería utilizarse para establecer/revisar adecuadamente los planes, objetivos e incentivos de desarrollo (si es necesario).

Perspectiva del talento: La experiencia puede esbozar las necesidades específicas de capacitación o solicitar apoyo formativo. Los empleados que

trabajan para la organización en remoto pueden necesitar apoyo adicional para encontrar un equilibrio entre la pertenencia física a la organización de origen. La necesidad de adaptación, al entorno del país en el que vive el empleado impacta directamente también en el desarrollo y rendimiento de nuestros empleados en movilidad internacional, por lo que, nuestra compañía debe asegurarse de minimizar dicho impacto y de ponerse a disposición del empleado en caso de necesidad de tal forma que su rendimiento no se vea afectado por estas cuestiones. Las acciones específicas en esta dirección pueden ser:

- o Medir el desarrollo y la motivación.
- o Formación.

Paso #6 - Poner en valor la experiencia internacional

La parte final del viaje es asegurar que la experiencia aproveche el valor creado y apoye al empleado en la definición de futuras oportunidades de carrera.

Perspectiva de organización: en este último paso se debe planificar un regreso sin problemas al país dónde se encuentra el empleador, valorando al mismo tiempo la experiencia de “trabajo en remoto o teletrabajo internacional”.

Perspectiva del talento: Los empleados que regresan a su organigrama o se mudan a otro lugar de la organización deben primero capitalizar el valor creado. La comprensión de los elementos personales de crecimiento es una forma de que el empleado adquiera conciencia de las palancas personales que puede utilizar en el futuro. Al mismo tiempo, la comprensión de los futuros puestos disponibles, en el momento oportuno, permite a la compañía gestionar mejor su talento disponible. Las medidas factibles son:

- o Análisis de la posición del objetivo;
- o Evaluación estructurada de los resultados;
- o Entrevista motivacional.

II. Conclusiones

En base a todos estos factores, por tanto, el proceso de evaluación

de desempeño en estos casos concretos deberá tener en cuenta dos perspectivas fundamentales: “desarrollo en cuanto a tareas” y “desarrollo en cuanto a contexto” y será necesario establecer puntos de control específicos para ambos planos. De esta forma garantizamos que, en nuestros procesos de evaluación de desempeño, no ponemos únicamente el foco en aquellas tareas específicas que lleva a cabo el empleado, sino en el impacto que el contexto tiene en su desempeño de tal manera que podamos evaluar toda la situación de forma global.

Dicho lo anterior, y en función de las encuestas realizadas, la mayor parte de los people managers comunican no haber experimentado cambios significativos en cuanto al ejercicio de su rol a raíz del impulso del teletrabajo (Figura 12.). De esta forma, un correcto control y consolidación de las políticas de teletrabajo implantadas constituirá uno de los inputs principales del éxito de la transparencia y satisfacción de los procesos de valoración.

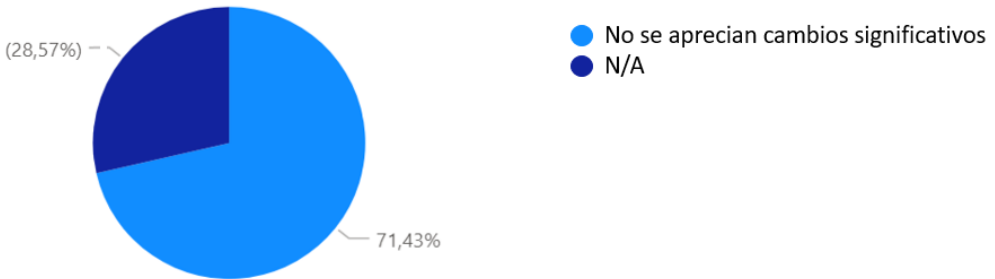


Figura 12.

A pesar de ello, muchas compañías siguen sin tener en cuenta la experiencia de sus empleados durante los procesos de valoración en situación de teletrabajo (Figura 13.). Este punto resulta clave a la hora de trabajar en fortalecer el compromiso trabajador-compañía. Además, dar importancia a los aspectos relacionados con el empleado y su experiencia a través de los distintos procesos contribuirá a romper las barreras existentes en la comunicación a distancia, generando una mayor aceptación y, por tanto, promover la estabilidad de la compañía.

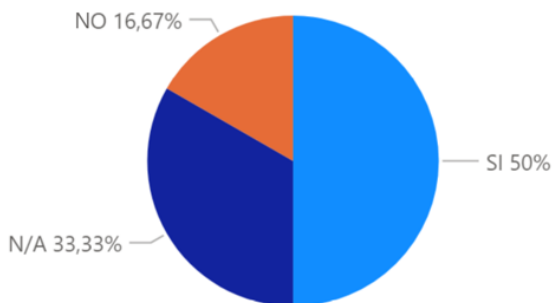


Figura 13

Finalmente, la encuesta realizada destaca un alto porcentaje, representando a más del 50% de las compañías encuestadas, las cuales apliquen herramientas online con el fin de parametrizar sus procesos de evaluación. De este modo, el 29% ha mantenido estables los procesos ya establecidos, no siendo necesarios en aquellos casos en los que ya se disponían de dichas herramientas.

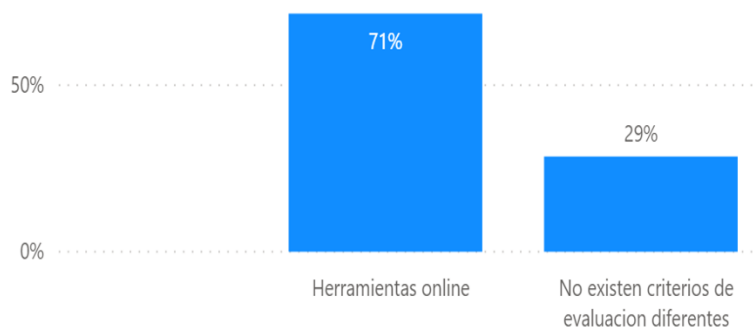


Figura 14

Como se viene comentando a lo largo de la revisión (Figura 14), una correcta parametrización de los procesos de valoración supone la clave del mantenimiento y mejora dentro del teletrabajo internacional. No sólo permitirá una visión justa del sistema, además proporcionará información útil para la mejora continua y detección de problemas de una manera rápida y sencilla. La correcta interpretación de los resultados obtenidos a través de la parametrización supondrá una fuente de alimentación valiosa en todos los aspectos del teletrabajo.

Por todo ello, la correcta valoración del trabajo debe suponer una opción adicional para las compañías a la hora de aprovechar al máximo la fuerza de trabajo internacional de la que disponen, de modo que sea capaz de contribuir de forma exitosa a la continuidad del negocio de las compañías.

3.4.7 COVID-19

El COVID-19 en nuestro país ha supuesto un gran impacto en la actividad empresarial. Sin embargo, su impacto e implicaciones es todavía incierto y difícil de estimar. Las respuestas que den hoy en día las compañías condicionarán su evolución en los futuros años. Cuando se trata de valorar la situación provocada por el COVID-19, es necesario considerar que es una situación única en nuestra historia de la que no existe precedentes. En esta coyuntura, la limitación del desplazamiento cobra un protagonismo especial, generando un entorno en el que la gestión de las personas es crucial. Así, una de las principales preocupaciones de las compañías con respecto a su fuerza de trabajo consiste en conseguir mantener su actividad a la vez que se preserva la salud de sus trabajadores.

De esta forma, el COVID-19 ha subordinado la actividad profesional a la seguridad, con el teletrabajo como principal medio de contención. A continuación, se ofrecen una serie de pautas destinadas a guiar la implantación o desarrollo del teletrabajo:

I.El objetivo a conseguir

En primer lugar, lo más importante es definir cuál es el objetivo que se pretende conseguir y el cual se puede alcanzar a través del teletrabajo. El objetivo primero es proteger la salud de los empleados, evitando en lo posible los desplazamientos innecesarios y la concentración de personas. La siguiente prioridad de la gestión del capital humano a raíz del COVID-19 es asegurar la ejecución de funciones clave de la compañía, así como preservar la continuidad del negocio. Con el fin de alcanzar dichas pretensiones, las compañías deben cumplir con una serie de obligaciones relacionadas con la seguridad, haciendo que estas continúen vigentes por medio de la identificación de empleados que conformen grupos de riesgo, asegurar su separación física dentro del entorno de trabajo y proporcionar los equipos de protección individual (EPI) adecuados a su actividad.

Los empleados tendrán que proporcionar datos de los que generalmente la compañía no suele disponer, (ej: existencia de patologías, situación de la familia...). Debido a ello, la comunicación con los trabajadores y sus representantes es clave, así como mitigar las campañas de desinformación. Una comunicación fluida favorecerá el entendimiento y reforzará el compromiso entre empleado y compañía. Este proceso debe planificarse de la forma que sea lo menos traumática posible. Esto puede lograrse a base de conocer la cultura de la propia organización y organizar la estructura a seguir de modo que se alinee y refuerce los valores compartidos por todos los integrantes de la organización.

II. El proceso de implantación

Una vez que la compañía haya optado por el teletrabajo como forma de cuidar y proteger a sus trabajadores, salvaguardando así su actividad, es necesario tener en cuenta una serie de pasos de modo que se logre maximizar en lo posible la eficiencia y productividad de las personas.

En primer lugar, la compañía debe analizar su propia idiosincrasia, determinando qué funciones críticas pueden hacerse en remoto y cuáles no. En este sentido, la compañía obtendrá una primera revisión sobre la conveniencia del teletrabajo y de los posibles beneficios que le puede acarrear. Siempre y cuando exista una posibilidad considerable de realizar las actividades de cada puesto, o la mayoría en su defecto a través del teletrabajo, se deben establecer protocolos de movilidad nacional e internacional, clarificando la forma de ejecución de los viajes y definiendo criterios para reuniones críticas y tipos de trabajo que hayan de ser presenciales. Este es el momento de analizar las implicaciones fiscales, laborales y migratorias de empleados internacionales, así como de los expatriados que son repatriados a su país de origen, en caso de que la compañía así lo desee. Este análisis constituirá los siguientes pasos y dimensionará el estado real de la compañía. Tener claras estas implicaciones transmitirá una doble seguridad, por un lado, a la compañía empleadora, que podrá gestionar a sus empleados de una manera ajustada a la realidad legal de los países implicados y el propio empleado tendrá la seguridad de conocer y saber que cumple con sus obligaciones como teletrabajador internacional.

Gracias a esa información, se definirá o actualizará, en el caso de compañías con experiencia en teletrabajo internacional, las políticas de trabajo en

remoto, estableciendo la elegibilidad de actividades críticas, delimitando la ubicación física de los empleados y estableciendo herramientas para el desarrollo del trabajo en remoto. En este momento, identificar los roles y áreas críticas desde la perspectiva de negocio, facilitará un alineamiento de los intereses empresariales con la organización interna de la plantilla de trabajadores.

III. La situación de los trabajadores internacionales durante la pandemia

De acuerdo con la encuesta elaborada por el equipo internacional de PwC sobre los programas de movilidad alrededor del mundo (The Future of Remote Work 2020), la mayoría de las compañías han ofrecido a sus empleados destinados en el extranjero a volver a su país de origen (43%). Sin embargo, al tratarse de una situación complicada, las derivadas que las compañías han tomado en estos casos son amplias, desde mantener su asignación al extranjero o trasladarlos de forma temporal a su país de origen hasta dar por finalizada su asignación y devolverles a su país de origen de forma permanente.

Por parte de los empleados, en este mismo estudio se refiere que un 53% destaca que la adopción del teletrabajo no le ha supuesto ningún impacto en su actual. Esto ofrece un contexto alentador en el que muchas compañías pueden sobreponerse a una implantación del teletrabajo sin un impacto mortal en su estrategia de negocio, siempre y cuando esta se realiza en base a un trabajo previo.

Para conseguir generar esta sinergia existen algunas recomendaciones que poder seguir con el objetivo de gestionar el cuidado de las personas en tiempos de COVID-19:

1. Establecer un control riguroso que permita establecer el número de personas de la compañía que trabajan en el extranjero y su ubicación.
2. Conocer las novedades legislativas y laborales de los países en donde la compañía destine trabajadores internacionales con el fin de preservar el cumplimiento de sus obligaciones.
3. Hacer seguimiento de los trabajadores internacionales (revisión de los permisos de trabajo o residencia, mantener al empleado informado de las restricciones en el país a causa del COVID-19... etc.).

4. Involucrar al departamento de fiscal en los casos de trabajadores internacionales. A pesar del uso del teletrabajo como forma de continuar con la actividad laboral, el COVID-19 ha producido un escenario en el que la movilidad de las personas se encuentra en un estado de restricción. Esto puede afectar las consideraciones fiscales de los empleados y, en última instancia, suponer implicaciones para la propia organización.

IV. La adaptación al puesto de trabajo

El COVID-19 ha supuesto un gran cambio para las compañías, pero los trabajadores que la componen no han quedado ajenos a tal cambio. El teletrabajo internacional a raíz del COVID-19 también debe ser gestionado de manera eficiente por parte de los empleados. En este sentido se ofrecen una serie de consejos que promoverán una mejor adaptación al teletrabajo por parte de los empleados y que las compañías también pueden considerar a la hora de establecer el acercamiento del empleado al teletrabajo como causa del COVID-19.

- **Construir la “nueva” oficina:** No asistir físicamente al lugar de trabajo no significa que deje de existir un espacio de trabajo. Es necesario que cada empleado encuentre un espacio con las condiciones adecuadas para que le permita concentrarse y sentirse cómodo en su nueva normalidad.
- **Crear una rutina de trabajo:** Es importante crear una serie de hábitos, similares a los que el trabajador tendría en su puesto de trabajo si acudiese a él de forma física. De esta forma, se aumentará la conciencia del trabajo y ayudará a establecer objetivos que permitan aterrizar las tareas a la nueva realidad.
- **Comunicación:** En momentos en los que la distancia es la norma, generar canales comunicativos resulta esencial. La comunicación ayudará a establecer y reforzar los vínculos existentes. Compartir ideas con compañeros de trabajo supone generar pensamientos colectivos y momentos capaces de conectar a pesar de la distancia.

V. Conclusiones

Para lograr contener el impacto del COVID-19 resulta necesario desarrollar un plan estratégico de comunicación considerando todas las partes implicadas:

stakeholders internos y externos. A todas estas partes se deberán remitir mensajes clave a través de canales y vías de comunicación efectivas según los valores de cada compañía (por ejemplo: emails internos y a clientes, portal del empleado, redes sociales, etc.), cadencia y grupos. Este impulso de la comunicación será capaz de facilitar el liderazgo en remoto. Un liderazgo basado en la habilitación de líderes capaces de comunicar con impacto y mantener al día a sus equipos. Liderar en la incertidumbre, cómo mantener cerca a tus equipos, maximizar la experiencia del empleado, colaboración y productividad constituirán los principales retos de los nuevos líderes en tiempos de COVID-19.

Con respecto a las compañías contactadas a través de la muestra, la gran mayoría de las compañías han implantado el teletrabajo debido al COVID-19 con las implicaciones que tiene con respecto a tiempos, preparación, conocimiento previo... etc. (Figura 15)

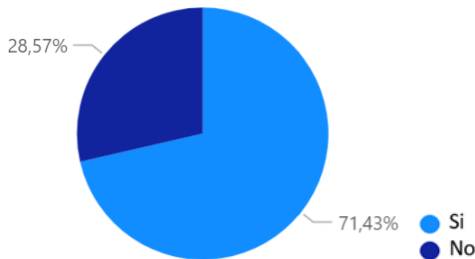


Figura 15

Adicionalmente, las compañías expresan que existe una coincidencia lógica entre las compañías que han implantado el teletrabajo y las que han ofrecido formación específica en tema de COVID-19 con el objetivo de crear sensibilización y promover la adaptación de su plantilla a su nueva realidad laboral. (Figura 16)

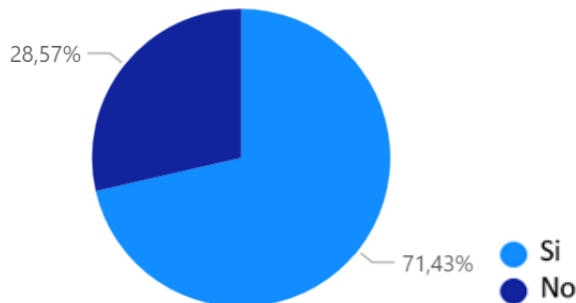


Figura 16

Finalmente, en cuanto al seguimiento se refiere, más de la mitad de la muestra no ha implantado medidas específicas para controlar el seguimiento de los niveles de productividad (Figura 17). Debido a los cambios significativos de la implantación de una nueva forma de trabajo, las compañías habrían experimentado problemas a la hora de lograr parametrizar sus niveles de productividad, siendo el factor tiempo de reacción, el principal motivo de la inexistencia de mecanismos de medición de productividad.

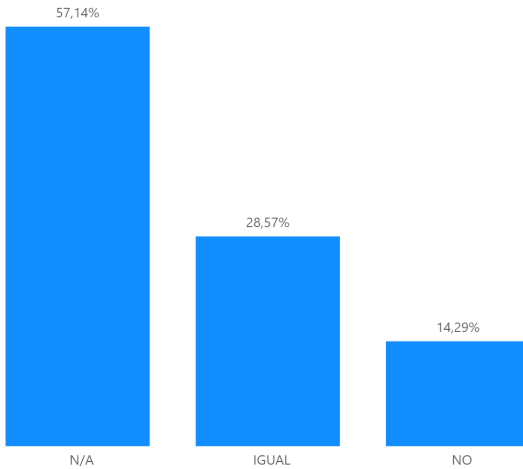


Figura 17

Anexo I. Sobre las regulaciones nacionales del fenómeno del teletrabajo

I. Por su parte, en **Bélgica**, la regulación del teletrabajo se caracteriza por una gran interacción entre el sistema legal y las reglas colectivamente acordadas.

El teletrabajo se considera tanto una condición en el marco de una relación empleador-empleado, a la que se aplica la *Ley del Trabajo del 16 de marzo de 1971*, como un derecho recogido en el *Convenio Colectivo constituido entre los interlocutores sociales en 2005*, que fue objeto de modificación en 2008 (“CA 85” y “CA 85 bis” respectivamente).

Dicho Convenio Colectivo recoge de manera expresa la definición de teletrabajo, considerando el mismo como una “forma de organización y/o ejecución de trabajo en la que, utilizando la tecnología de la información, en el contexto de un contrato de empleo, las actividades que podrían realizarse en el lugar del empleador se llevan a cabo fuera del lugar de manera regular o no incidental”.

Al igual que en supuesto español, el ámbito geográfico del teletrabajo belga puede ser susceptible de una interpretación extensiva, ya que la expresión “actividades que podrían realizarse en el lugar del empleador se llevan a cabo fuera del lugar” también permite que dicha actividad laboral pueda ser ejecutada directamente desde un país extranjero.

No obstante, el país belga carece de una disposición convencional y legal que regule y respalde debidamente la figura del teletrabajo internacional, existiendo idéntica laguna jurídica que en el supuesto español.

Aun así, la legislación belga es igual de garantista que la española, adoptando diferentes condiciones laborales para los teletrabajadores, entre las que se destaca (i) la obligación del empresario de proporcionar al trabajador las herramientas adecuadas para que pueda desarrollar adecuadamente su trabajo; o (ii) la libertad del teletrabajador en organizar su tiempo de trabajo.

No obstante, tras la irrupción del coronavirus en el país, el ejecutivo belga decretó la obligatoriedad del teletrabajo, exigiendo a las compañías abonar un concepto salarial adicional por importe de 126 euros a los todos los teletrabajadores.

II. En el caso de **Francia**, la estructura normativa en materia de teletrabajo tiene similares características que la del país belga.

El sistema legislativo francés cuenta, por un lado, con el Acuerdo Nacional Interprofesional, de fecha 19 de julio de 2009 (“ANI”), que materializa la trasposición del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, de 16 de julio de 2002; y, por otro lado, con el Código del Trabajo Francés (siendo su versión actual la del 22 de agosto de 2020).

Ambos textos normativos otorgan una protección para el teletrabajador, de manera similar a la norma española, obligando al empresario, entre otras cuestiones, a cubrir todos los gastos directamente derivados del

ejercicio del teletrabajo, en particular el coste del *hardware*, el *software*, las suscripciones, las comunicaciones, las herramientas y su mantenimiento (L. 1222-10 del Código de Trabajo).

Adicionalmente, el empresario debe organizar una reunión anual con el teletrabajador para discutir sus condiciones laborales, así como debe determinar las franjas horarias en las cuales puede contactar con él.

No obstante, el sistema francés carece, al igual que en el resto de sistemas legislativos ya mencionados, de una regulación y respaldo efectivo en materia de teletrabajo internacional, y ello pese a que la definición francesa de teletrabajo tampoco limita el ámbito geográfico en el que se debe desarrollar, permitiendo que el trabajo se ejecute, de manera general, “fuera de esos locales de forma regular y voluntaria”.

III. En el caso de **Reino Unido**, el país anglosajón carece de un sistema normativo de ámbito laboral que regule el teletrabajo. Esto se debe a la tradicional reticencia de los agentes sociales en regular legislativamente las relaciones laborales. Por lo tanto, la mejor manera de introducir el teletrabajo es sobre la base del acuerdo entre trabajador y empresario.

En cualquier caso, la única evidencia sobre este sistema de organización es la Guía de Teletrabajo, elaborada por el gobierno británico. Este documento, si bien no tiene eficacia jurídica alguna, puede servir de orientación a los tribunales británicos en caso de que exista algún conflicto legal al respecto.

No obstante, tanto la definición del teletrabajo como las condiciones laborales contenidas en dicha Guía son, en su mayor parte, el contenido literal del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Así pues, el sistema legislativo británico tampoco aporta seguridad jurídica alguna en lo que a la figura del teletrabajo internacional se refiere.

IV. **Alemania**, a diferencia del resto de países europeos, no tiene ningún tipo de regulación guía específica en materia de teletrabajo. Se pueden identificar ciertas referencias sobre el teletrabajo en la legislación alemana, pero, hasta el momento, el contenido del teletrabajo únicamente se establece a través de acuerdos de trabajo formalizados entre las empresas y los órganos sindicales.

Así pues, no existe un bloque legal común que determine las condiciones laborales de los teletrabajadores, sino que las mismas se determinan de acuerdo con las necesidades específicas de cada compañía.

Por ende, el régimen de teletrabajo alemán también adolece de una protección jurídica sobre trabajadores que prestan sus servicios a sus empresas en régimen de teletrabajo desde un país extranjero.

V. En el caso de **Italia**, el régimen de teletrabajo dependerá del sector al que pertenezca el trabajador: público o privado.

El teletrabajo en el sector público está regulado principalmente por el *Decreto del Presidente de la República 70/1999, de fecha 8 de marzo de 1999 (“D.P.R. 70/199”)* así como por los distintos convenios colectivos que regulan el sector.

Por el contrario, el sector privado no contempla una regulación específica sobre el teletrabajo, siendo ésta suplida por el contenido de convenios colectivos y, en mayor medida, por disposiciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, jornada laboral, etc. Aun así, el marco general lo aporta el Acuerdo Interconfederal de fecha 9 de junio de 2009 formalizado por las principales organizaciones y sindicatos, pese a que el mismo es una mera transposición del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.

Tanto la definición del teletrabajo recogida en Decreto del Presidente de la República 70/1999, como la del Acuerdo Interconfederal de 9 de junio de 2009 permiten la interpretación de que el teletrabajo pueda ser desarrollado fuera del territorio nacional.

Mientras, el texto destinado para el sector público hace referencia a la prestación de servicios *“en cualquier lugar que se considere adecuado, situado fuera del lugar de trabajo, donde el servicio sea técnicamente posible (...)”*, el Acuerdo Interconfederal entiende el teletrabajo como la organización laboral en el que el trabajo **“se realiza regularmente fuera de los locales de la empresa”**.

Sin embargo, como sucede en el resto de legislaciones nacionales comentadas, no existe análisis y regulación que concrete el régimen del teletrabajo internacional.

VI. Por lo que respecta a México, el teletrabajo es denominado “*trabajo a domicilio*” y se trata de un “*trabajo especial*” que tiene su regulación en la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con dicha normativa, “trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”. Continúa la propia ley indicando que será considerado trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Por tanto, con carácter general, no observamos una definición de teletrabajo internacional en la legislación mexicana.

Además de la regulación genérica de la relación laboral en México, la propia Ley Federal del Trabajo dispone derechos y obligaciones específicas para el empleador y trabajador desempeñando trabajo a domicilio.

Específicamente, las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y se deberá incluir, entre otros conceptos, información general de las partes, el lugar (ubicación) donde se ejecutará el trabajo, la naturaleza, calidad y cantidad del trabajo, así como disposiciones específicas relativas al pago de salario y demás estipulaciones que convengan las partes específicas para el trabajo a domicilio.

Desde la perspectiva de los empresarios, aquellos que brinden la oportunidad de trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de Patrones del Trabajo a Domicilio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Una vez obtenido el registro, los empresarios deberán llevar un “Libro de Registro de Trabajadores a Domicilio” autorizado por la Inspección del trabajo. En dicho Libro se constatarán los datos inherentes al trabajo prestado a domicilio. Desde la perspectiva de los trabajadores, la regulación específica de trabajo a domicilio los obliga a poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del empresario.

Si bien es cierto que la normativa mexicana no estipula expresamente la posibilidad de que el trabajador preste su trabajo en un domicilio fuera de México, también lo es que no está prohibido que la ubicación del trabajo sea fuera del propio territorio nacional. Desafortunadamente no existe una regulación específica que concrete y precise el supuesto en el que el trabajo se preste en un domicilio fuera del territorio mexicano.

VII. En **Perú**, la vigente regulación en materia de teletrabajo se encuentra recogida en la Ley No. 30036 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo No. 009-2015-TR. Dicha normativa recoge de manera expresa la definición de teletrabajo, considerando el mismo como *“el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado ‘teletrabajador’, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.”*.

A este respecto, y pese a que esta norma de desarrollo permite la posibilidad de teletrabajar “sin la presencia física” del trabajador, el marco jurídico peruano no regula expresamente los supuestos de teletrabajo internacional.

Con carácter general, los teletrabajadores deben tener los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa –salvo aquellos inherentes a la presencialidad de la prestación laboral–. Además, establece la obligación del empresario de proporcionar al trabajador las herramientas adecuadas para que pueda desarrollar su trabajo y compensar los gastos adicionales (servicios públicos) derivados de la prestación no física.

No obstante, tras la irrupción del coronavirus en el país, el ejecutivo peruano creó la figura jurídica temporal y excepcional del trabajo remoto que permite la prestación de servicios sin la presencia física del trabajador, pero se distancia del teletrabajo porque no requiere de la utilización de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos. Esta figura estará vigente hasta el 6 de diciembre de 2021, salvo nueva prórroga.

