



Teletrabajo internacional. ¿Qué debe tenerse en cuenta en materia de Seguridad Social y extranjería?

1. ¿Se ha convertido el teletrabajo en una nueva realidad laboral?

Como muchos de los lectores ya sabréis, aunque unos años atrás ya se estuviera empezando a implantar el teletrabajo en los puestos de trabajo que solo requerían del uso de un ordenador portátil y sin necesidad de estar de cara al público, el auténtico detonante de este avance en el mundo laboral fue, desgraciadamente, el virus Covid-19. Este cambio de mentalidad, evidentemente forzado a causa de la alarma sanitaria, dio una lección a muchos empresarios los cuales pudieron comprobar que las cosas seguían funcionando, aunque la persona trabajadora no estuviera tecleando sentada en la silla de la oficina. Además, también sirvió para cambiar la percepción de lo que se consideraba trabajo efectivo, lo cual pasó de valorarse por las horas de presencia de la persona trabajadora en la oficina por el trabajo efectivamente realizado.

No obstante, esta nueva normalidad generó la necesidad de regular aspectos legales que hasta el momento se habían encontrado en un vacío, por no haber sido necesaria su aplicación. Estos aspectos legales fueron materializados con la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Esta Ley, entre otras, regula el contenido mínimo que se debe hacer constar en un contrato o Anexo al contrato entre el empleador y el empleado. Este contenido mínimo se encuentra en el artículo 7 de la presente Ley, entre los cuales se incluye la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa. Este importe a abonar se debe prever en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación, pero a día de hoy hay muchos sectores en los que aún no está regulado, hecho que genera una constante controversia entre empresario y trabajador.

Otro aspecto importante que regula la mencionada Ley, en su artículo 16, es la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, lo cual comporta llevar a cabo la obtención de información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia a fin de valorar que las condiciones en las que trabaja desde su domicilio son aptas para cumplir con la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Incluso en los casos en los que sea necesario, la empresa podrá exigir que la persona experta en materia preventiva realice una visita al domicilio de la persona trabajadora.

Además, el artículo 22 de la presente Ley habilita a la empresa para que pueda adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.

2. ¿Puede el empleado teletrabajar desde otro domicilio dentro y/o fuera de España?

Siguiendo el hilo de lo expuesto anteriormente, aunque el trabajo a distancia sea una opción muy buscada por la población activa actual, no debemos confundirlo con la falsa realidad de poder trabajar desde cualquier parte y/u otro país y mucho menos si la empresa no es concedora.

Como punto de partida debemos tener en cuenta que, sin necesidad de que el empleado realice o tenga la opción de realizar teletrabajo, este tiene la obligación de comunicar su domicilio a la empresa por ser un dato obligatorio para que el contrato cumpla con la legalidad vigente.

Esta obligación nos lleva a dos conclusiones:

- Si la persona trabajadora cambia de domicilio también tendrá la obligación de comunicarlo a la empresa.
- El domicilio del empleado es su puesto de trabajo, por lo que la empresa debe tener conocimiento de ello a fin de poder realizar la evaluación de riesgos laborales mencionada en el anterior apartado.

Por lo tanto, en caso de cambio de domicilio dentro de España simplemente se deberá comunicar al empleador con carácter previo.

2.1. **Ahora bien, ¿qué pasa si el empleado quiere mudarse a otro país, pero quiere seguir trabajando para la misma empresa?**

Si trabaja para un grupo de empresas con presencia en otros países, la vía más fácil es solicitar el traslado interno a uno de los países en los que el grupo disponga de centro/s de trabajo; todo ello siempre y cuando se llegue a un acuerdo entre las partes.

2.2. **¿Y si la empresa en la que trabaja el empleado solo tiene sede en España?**

En estos casos se deben tener en cuenta varios factores, entre ellos, la existencia de convenios de Seguridad Social entre España y el país dónde va a residir la persona trabajadora, los requisitos de entrada y residencia, así como el motivo del desplazamiento.

- En primer lugar, el motivo por el que debe existir un convenio de Seguridad Social entre los países en cuestión es que la persona trabajadora quede cubierta en materia de cotización y asistencia médica.
- En segundo lugar, se debe tener en cuenta la normativa interna en materia de extranjería de cada país, principalmente la de los países que no forman parte de la Unión Europea.
- En tercer lugar, debemos tener en cuenta que, en materia laboral, cuando se habla de

“trabajador desplazado” se hace referencia a las personas trabajadoras que son enviadas por sus empresas a ofrecer servicio en otro Estado miembro de la Unión con carácter temporal. Es decir, es la empresa quién decide desplazar al trabajador. No obstante, en los últimos años las necesidades se han revertido, no siendo paralelo con el avance de la normativa, ya que actualmente la necesidad de desplazarse es voluntaria y por parte de la persona trabajadora, no de la empresa (profundizaremos respecto a este escenario en el apartado 2.3).

Por ejemplo, en el caso de Argentina u otros países iberoamericanos existen convenios de Seguridad Social suscritos con España, no obstante, para poder residir y trabajar en estos países se deberá solicitar el permiso correspondiente al órgano competente en materia de extranjería, cuya tramitación suele tardar entre dos y cuatro meses (la persona trabajadora interesada deberá informarse previamente del procedimiento concreto a seguir y, en todo caso, de si cumple los requisitos).

Por lo tanto, cuando se trata de un país de la Unión Europea, teniendo en cuenta que en la mayoría de los casos existe un convenio de Seguridad Social y no es necesario solicitar un visado (aunque la normativa interna de cada país exija los trámites correspondientes para obtener el número de identificación extranjera - como es el caso de España - y/o un certificado o permiso que permita a la persona europea residir y trabajar en el país en cuestión) el procedimiento es mucho más ágil y puede ejecutarse en menos de una semana.

2.3. Trabajadores desplazados

Como indicábamos anteriormente, este concepto se aplica a las personas trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia, con independencia del régimen al que estén adscritos (aunque en el presente artículo nos centremos en régimen general/cuenta ajena) y se utiliza cuando el traslado o mudanza prevista es por menos de un año. No obstante, en casos excepcionales podría llegar a prorrogarse hasta cinco años.

Además, la naturaleza del desplazamiento es que las personas trabajadoras sean enviadas por sus empresas a ofrecer servicio en otro Estado miembro de la Unión con carácter temporal. Por lo tanto, según este escenario, amparado por el Reglamento (CEE) nº 1408/71, la empresa debería hacerse cargo de los gastos incurridos por el empleado durante el desplazamiento, ya que el motivo del desplazamiento ha sido por motivos laborales y por necesidades de la empresa.

Ahora bien, la situación que nos encontramos actualmente es que son las personas trabajadoras las que constantemente solicitan teletrabajar desde otros países de forma voluntaria, escenario prácticamente no contemplado por nuestra normativa. En estos casos, en la práctica, las empresas no han tenido más remedio que realizar los trámites como si se tratara de trabajadores desplazados a fin de quedar cubiertos por la Seguridad Social del país escogido, siempre y cuando exista convenio entre países y se firme un pacto entre las partes dónde se acuerde que los gastos incurridos durante el desplazamiento serán a cargo de la persona trabajadora por tratarse de una decisión voluntaria del mismo. No obstante, atendiendo a la novedad de este escenario, los jueces aún no han entrado a valorar la validez de estos

pactos.

Además, debemos tener en cuenta que esta figura de “trabajador desplazado” permite que la persona trabajadora siga cotizando en España.

2.4. Teletrabajar desde un país sin convenio de Seguridad Social con España

En este caso, no solo deberá haber un acuerdo entre las partes (como en los anteriores escenarios), sino que además se deberá contratar un seguro que cubra a la persona trabajadora durante el desplazamiento al país escogido, así como regular quién incurrirá con este gasto.

No obstante, como ya se ha mencionado, si la persona trabajadora se mudara a un país fuera de la Unión Europea ello comportaría realizar el procedimiento para obtener el visado o permiso de residencia y trabajo correspondiente, por el cual siempre solicitan documentación laboral y/o económica que acredite que, o bien esta persona tiene un contrato firmado con una empresa del país en el que pretende residir o bien porque dispone de suficientes recursos económicos como para mantenerse sin necesidad de trabajar.

Por lo tanto, el mayor problema de este escenario es que el trabajador no va a estar cotizando en el país para el que presta actividad (lo que podría incurrir en sanciones en materia de Seguridad Social) así como la imposibilidad de obtener el permiso de residencia y trabajo si la persona trabajadora no es nacional del país desde el que pretende teletrabajar.

En conclusión, la práctica habitual, aunque no recomendable, es la contratación del seguro por parte de la persona trabajadora durante el periodo del desplazamiento, así como la entrada al país escogido a través de un visado de turista, el cual tiene un plazo de entre tres y seis meses aproximadamente (dependiendo de la normativa interna de cada país en materia de extranjería). Añadiendo además el riesgo de que la persona trabajadora pueda ser expulsada del país tanto si los órganos competentes son concededores de que esta persona está teletrabajando y no de vacaciones y en caso de que expire el visado de turista y no vuelva a su país de residencia.

3. ¿Puede el empleado teletrabajar en España para una empresa extranjera?

Otro de los escenarios más comunes en los últimos años ha sido el interés de muchas personas de venir a teletrabajar a España, pero para seguir trabajando para empresas extranjeras. Esta es una de las opciones favoritas de empleados mayoritariamente de países nórdicos para disfrutar del clima y de la calidad de vida que ofrece un país como España, pero manteniendo sus condiciones laborales.

Ahora bien, ¿cómo funciona a la inversa? como indicábamos en el segundo apartado, si se trata de un grupo de empresas con sede en España, se puede solicitar un traslado interno, siempre y cuando exista conformidad por parte del empleador.

No obstante, en caso de no existir esta opción, la empresa empleadora extranjera tiene dos opciones:

- Constituir una Sociedad Limitada o Sociedad Anónima en España
- Establecimiento permanente

Las principales diferencias entre estas dos opciones se encuentran en el ámbito fiscal, ya que, a diferencia de la sociedad, un establecimiento permanente se trata de una empresa no residente y sin personalidad jurídica que realiza actividades económicas en el territorio español, pero sin disponer de un domicilio social o centro de trabajo.

Esta segunda figura también permite cotizar en España por los trabajadores que sean contratados en el territorio nacional, mayoritariamente en modalidad de teletrabajo por no existir centro de trabajo.

En caso de nuevas contrataciones se deberá tener en cuenta el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de aplicación como garantías mínimas.

Ahora bien, en caso de un trabajador extranjero que ya se encuentre trabajando para la empresa extranjera, la empresa empleadora en España ya sea a través de una nueva sociedad del grupo constituida en España como a través de un establecimiento permanente de la misma empresa extranjera:

- se deberán mantener las condiciones del contrato anterior que sean más beneficiosas que el Convenio Colectivo de aplicación,
- y se deberá adaptar el contrato cuando existan cláusulas contrarias a la legislación laboral española.

Asimismo, y como se ha indicado en los casos a la inversa, la persona trabajadora interesada en teletrabajar desde España debería solicitar el permiso de residencia y trabajo correspondiente.

En caso de ser personas pertenecientes a la Unión Europea, deberán solicitar el Número de Identificación Extranjera en las correspondencias de la policía nacional.

Ahora bien, en caso de trabajadores de terceros países, deberán gestionar el permiso de residencia y trabajo correspondiente dependiendo de la categoría y retribución del puesto de trabajo, el cual se deberá solicitar ante la oficina de extranjería y su obtención suele tardar entre tres y cuatro meses.

4. ¿Qué son los nómadas digitales?

4.1. Concepto

Por último, hablaremos de este nuevo visado, el cual permite teletrabajar en un país fuera de la UE para una empresa española, siempre y cuando cumpliendo con los requisitos que se indicarán a continuación.

Pueden solicitar una residencia por teletrabajo de carácter internacional aquellos extranjeros que no formen parte de la Unión Europea para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En el caso de ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional.

En el supuesto de ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España, siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20% del total de su actividad profesional.

4.2. Requisitos

- Acreditación de ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.
- Existencia de actividad real y continuada por parte de la empresa con la que contrate el solicitante.
- Documentación acreditativa de que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto.
- Acreditación de que la relación laboral o profesional entre solicitante y trabajador existe desde al menos tres meses, así como documentos que acrediten los términos y condiciones de la actividad a distancia.

4.3. Tipos de permisos y duración

Visado: cuando el solicitante se encuentra fuera de España, obtendrá un permiso para, si lo desea, residir y trabajar en todo el territorio nacional. El plazo de duración del permiso es de 1 año, salvo que el periodo de trabajo sea inferior, en cuyo caso el visado tendrá esa misma duración

Transcurrido el año, debe solicitar una autorización de residencia.

Autorización de residencia: cuando el solicitante se encuentra legalmente en España, obtendrá un permiso de 3 años para, si lo desea, residir y trabajar en todo el territorio nacional.

5. Valoración crítica y conclusiones

Tras el análisis de los diferentes enfoques del teletrabajo internacional podemos concluir que se trata de una realidad que ha avanzado tan rápido y en tan poco tiempo que aún nos encontramos, en muchos aspectos, en un limbo legal, dando paso a actuaciones irregulares, uso de otros procedimientos inadecuados o bien llevar a cabo densos y largos procedimientos tanto por parte de la persona trabajadora como de las empresas a fin de poder complacer los intereses de los empleados, como es poder teletrabajar desde cualquier parte del mundo.

Está comprobado que la eficiencia y el rendimiento laboral del trabajador están intrínsecamente relacionados con su estado emocional, su nivel de satisfacción y las condiciones del ambiente laboral. Un entorno de trabajo positivo y motivador contribuye significativamente al bienestar psicológico del empleado, lo que a su vez impacta favorablemente en su productividad y compromiso.

Por lo tanto, si el hecho de que la persona trabajadora pueda viajar mientras teletrabaja o bien pueda estar cerca de su familia, puede contribuir a su bienestar, repercutiendo positivamente a la empresa y el empleador está de acuerdo en fomentar esta práctica, ¿por qué debe ser la ley quien lo limite?

Olga Gómez Solà

Abogada Laboralista – Employment Lawyer

derecho.laboral@mazars.es

