



El teletrabajo internacional: cómo afrontar la deslocalización de los empleados

**forvis
mazars**

Un nuevo paradigma laboral sin fronteras

La aparente sencillez del trabajo en remoto internacional es, en realidad, un espejismo.

La consolidación del trabajo en remoto ha derribado barreras geográficas que antes parecían inamovibles, transformando no sólo la operatividad de las empresas sino también la forma de vivir de sus empleados. Con cada vez mayor frecuencia, las empresas ofrecen modelos a través de los cuales las personas trabajadoras pueden disfrutar de su trabajo y ello ha dado lugar a situaciones curiosas que, aunque antes eran anecdóticas, ahora están a la orden del día.

Una persona trabajadora española, con contrato español y domicilio en España, comunica a la empresa su voluntad de cambiar de país de residencia, continuando con su puesto de trabajo actual a través del teletrabajo.

Esto podría parecer un supuesto de hecho más, dentro de las posibilidades que la flexibilidad del trabajo en remoto otorga, sin embargo, es la antesala a una ristra de problemáticas relacionadas con el derecho laboral, de Seguridad Social y fiscal que, si no gestionan correctamente, podría conllevar riesgos significativos tanto para la persona trabajadora como para la empresa.

¿Qué legislación laboral aplico?

La primera pregunta que se hace la empresa en estos casos es: ¿qué normativa rige la relación laboral una vez que el empleado queda desplazado al extranjero? ¿Rige la normativa española o la del país de destino? La respuesta se encuentra regulada en el Reglamento (CE) n.º 593/2008, popularmente conocido como “Roma I”.

La **norma general** establece que **el contrato de trabajo habrá de regirse por la ley del país donde el trabajador preste sus servicios de manera habitual**. Esto supone que, por defecto, un trabajador que se traslada a Francia a trabajar en modalidad de teletrabajo debería quedar bajo el paraguas de la legislación francesa: salario mínimo, vacaciones, jornada, etc.

Sin embargo, **la propia regulación de Roma I permite que las partes elijan la ley aplicable al contrato que las vincula**. Esto permitiría a la empresa pactar con su empleado la aplicación de la normativa española al contrato de trabajo, aunque éste se encuentre prestando servicios en Francia. Esta sería, aparentemente, la solución más lógica, pero se dan algunos matices ya que puede que algunas disposiciones del derecho español no sean plenamente aplicables. En concreto, existen disposiciones “de orden público” o “de mínimos” de la legislación que correspondería aplicar en caso de ausencia de elección que se consideran de imperativo cumplimiento.

Por ejemplo, el trabajador podría reclamar diferencias de salarios en caso de que el salario mínimo interprofesional en Francia fuera superior a lo que la empresa española le estuviera abonando.

Sabiendo lo anterior, la recomendación sería hacer una revisión exhaustiva del contrato de trabajo vigente identificando las cláusulas que pudieran ser problemáticas. Asimismo, se puede **formalizar un anexo al contrato de trabajo** que confirme la elección de la aplicación de la ley española y que regule punto por punto las nuevas condiciones que este trabajo internacional tiene para el trabajador.

Este anexo regularía aspectos clave como la jornada, el centro de trabajo establecido para el empleado, el establecimiento de retribuciones adicionales o compensatorias de gastos, la duración de esta situación y/o la necesidad del trabajador de informar de cualquier cambio en su situación actual.

Adicionalmente, cabría preguntar si corresponde la aplicación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que regula todos los aspectos relativos al teletrabajo. Ello dependerá de la normativa aplicable, pero no podemos olvidar que **cualquier normativa que pueda existir a este respecto en el nuevo país de residencia del trabajador podría operar, especialmente, si regula aspectos que “mejoran” la regulación española**. Así, la Ley 10/2021 podría coexistir con la normativa del lugar donde el trabajador preste efectivamente el servicio.

Ignorar estas formalidades podría ser fatal para las empresas que se podrían ver abocadas a la discusión de una situación sustentada en un acuerdo verbal, ante unos tribunales extranjeros y bajo una legislación ignota para ellas.

¿Vinculación a la Seguridad Social de origen o de destino?

Una vez aclarada la cuestión sobre la legislación aplicable al contrato de trabajo, surge una incógnita que tiene consecuencias económicas directas tanto sobre la empresa como sobre el empleado: ¿dónde cotiza la persona trabajadora?

El **principio aplicable** sigue siendo el mismo, **la persona trabajadora ha de cotizar en el país donde esté prestando sus servicios de manera habitual**. Siguiendo el ejemplo anterior, un trabajador que trabaja en Francia, debería causar baja del sistema de Seguridad Social español y alta en el sistema francés. Esto conllevaría una serie de obligaciones para la empresa como registrarse como empleador en Francia, contratar una gestión de nóminas francesas y la obligación de cumplir con las obligaciones sociales en este país.

Sin embargo, **la normativa comunitaria permite ciertos mecanismos para poder gestionar la movilidad de los trabajadores**. Un ejemplo sería el regulado en el Acuerdo

Marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004, donde los trabajadores con teletrabajo transfronterizo tienen la posibilidad de mantener la cotización en el país de origen siempre que el teletrabajo en el país de residencia sea inferior al cincuenta por ciento (50%) de su tiempo de trabajo total.

La obtención de un certificado de legislación aplicable (formulario A1) de parte de la Seguridad Social es necesario para poder mantener estas cotizaciones sin caer en un supuesto de doble cotización, si se cumplen una serie de requisitos.

Cuando nos encontramos con países que no forman parte de la Unión Europea, la situación es más complicada. Se habrán de revisar los **Convenios Bilaterales en materia de Seguridad Social** entre España y el país de destino para ver cuáles son las posibilidades, pero éstos no siempre cubren las situaciones de teletrabajo o de desplazamientos permanentes.

Es por ello por lo que un **estudio caso por caso sería necesario porque los requisitos son dispares dependiendo del país de destino.**

Implicaciones fiscales

El tercer pilar del análisis sería el de la normativa fiscal aplicable. En líneas generales y sin ánimo de ser exhaustivo, **se puede decir que la deslocalización del trabajador modificaría la relación de éste con Hacienda.**

El punto más importante en este caso sería la **residencia fiscal** del contribuyente, que es diferente a su nacionalidad o eventual permiso de residencia.

Además, existe el riesgo de que la autoridad tributaria del país de destino considere que la empresa tiene un “**establecimiento permanente**” en este territorio. Esta calificación forzaría a la empresa española a registrarse fiscalmente en este otro país, tributar allí y asumir otras posibles obligaciones contables y administrativas.

Conclusiones y recomendaciones prácticas

El análisis de estos diferentes aspectos pone de manifiesto que **el teletrabajo internacional no es una figura regulada de manera unitaria sino una realidad que exige un estudio caso por caso.** La existencia de un simple acuerdo verbal o un correo electrónico no son suficientes para autorizar un trabajo desde el extranjero sin que esto conlleve una serie de riesgos tanto laborales como fiscales.

Así, cuando una empresa se encuentre ante este tipo de situaciones, lo mejor será:

- Analizar el caso concreto junto con la distinta normativa aplicable.
- Revisar el contrato y acuerdos vigentes en el momento del desplazamiento.
- Redactar anexos contractuales regulando la nueva situación.
- Gestionar los trámites de Seguridad Social de manera previa, en su caso.
- Evaluar el riesgo de establecimiento permanente.

El teletrabajo internacional ha llegado para quedarse y la legislación parece ir a un ritmo más lento que la realidad. Mientras no se regule la situación a través de normativa armonizada, la única vía para las empresas será ser proactivas y tratar de gestionar la figura mientras mitigan los riesgos dando una base legal a estas nuevas situaciones que atraen y fomentan el talento de manera global.

Natalia López-Areal López-Abadía
Abogado laboralista en Forvis Mazars

natalia.lopezareal@forvismazars.com

