

Teletrabajar sin fronteras

*Azucena Rivero Rodríguez
Socio-Abogada
Directora Dpto. de Derecho Laboral
HispaColey Bufete Jurídico*

La evolución de la pandemia ha acelerado todos los procesos de digitalización y una gran mayoría de las empresas, por su actividad, han podido ajustarse al modelo de teletrabajo para seguir con la misma. En todo trabajo existen reuniones de seguimiento internas, con clientes, asesores, proveedores, etc y ello se puede hacer a miles de kilómetros de la oficina de las empresas, a través de plataformas digitales, incluso se pueden combinar periodos de tiempo más o menos largos entre la situación de teletrabajo y una presencialidad en el país y centro de trabajo de la empresa pero por supuesto, el hecho de que el trabajador preste el servicio bajo esta modalidad no quiere decir que deja de estar subordinado a las políticas de la empresa.

Debemos tener en cuenta que la ley de trabajo a distancia parte del hecho de que ninguna de las partes puede imponer a la otra el teletrabajo sin más. Por lo que debe ser de mutuo acuerdo y a partir de éste mutuo acuerdo, la norma establece una serie de directrices. Ante estas nuevas situaciones laborales planteadas por el teletrabajo en el extranjero, nos planteamos: ¿es lo mismo trabajar a 40 km del centro de trabajo que a 4.000 km?

A nivel tecnológico puede que esta modalidad no presente demasiados problemas, pues las herramientas de las que se disponen actualmente proporcionan soluciones, ahora bien, la cercanía, la relación con los compañeros de trabajo y la empatía con los clientes pueden verse afectados y perder valor.

Desde el punto de vista laboral, ante la posibilidad de contratar trabajadores de otros países, distintos a donde se encuentre domiciliada la empresa, para teletrabajar desde su país de residencia, a la hora de determinar la norma laboral aplicable habría que atender al Reglamento de Roma I donde se prevé, como regla general, que la legislación laboral aplicable será la que las partes pacten o, en su defecto, la del país en el

cual el trabajador realice su trabajo habitualmente en virtud del contrato de trabajo suscrito. En defecto de lo anterior, regirá la ley donde esté radicado el establecimiento contratante (sin privar al trabajador de las disposiciones de derecho mínimo del lugar de prestación del servicio) o, por último, podría llegar a ser aplicable la ley del Estado donde el contrato presente vínculos más estrechos.

Por lo que respecta a la fiscalidad y la cobertura social, es un tema especialmente complejo y casuístico, por tanto, es aconsejable hacer siempre un estudio detallado del caso concreto. Aquí entran en juego la existencia o no de acuerdos bilaterales entre países, convenios y si estamos hablando de países dentro o fuera de la Unión Europea. En estos acuerdos se establecen reglas claras sobre qué Estado tiene derecho a grabar la renta del empleado y sistemas para compensar posibles duplicidades.

Respecto a dónde debe tributar el sueldo de un empleado que trabaja desde fuera de España, pero en una empresa española, lo primero que se debe hacer es determinar donde está la residencia fiscal del teletrabajador y averiguar si el país desde el que trabaja tiene suscrito algún convenio para evitar la doble imposición. Además, también es necesario saber si el empleado en cuestión tiene la condición de residente o no, algo que depende de las leyes de cada Estado. Al respecto, indicar que en España, se considera residente fiscal cuando se han permanecido más de 183 días en el país y la persona tiene aquí su centro de intereses vitales o la base de sus actividades o principales intereses económicos.

Cuando se ha determinado el país en el que debe tributar el trabajador, las empresas tendrán que adaptar la nómina en consecuencia. En caso de que el teletrabajador y empresa estén domiciliados en países distintos, la regla general que aplican los convenios es que los rendimientos del trabajo se gravan en el territorio donde efectivamente se realiza la prestación, es decir, donde el empleado esté físicamente trabajando.

En lo que respecta a la Seguridad Social entraña menos dudas, ya que la normativa armonizadora de la UE estipula que se aplicará la legislación española cuando una empresa nacional desplace temporalmente un empleado para que preste sus servicios por su cuenta en otro Estado miembro (siempre por un período no superior a 5 años). Es responsabilidad de la empresa asegurarse de que el empleado está cubierto en ese país en caso de contingencia. En caso de que el trabajador vaya a residir en un país fuera de la UE, dependerá de los acuerdos bilaterales concertados entre España y dicho país en todo lo referente a prestaciones en caso de incapacidad, accidente de trabajo o coberturas sanitarias.

A lo largo de estos meses, durante la evolución de la pandemia y por recomendaciones sanitarias, han sido diversas las situaciones laborales que se han ido presentando con respecto al teletrabajo, desde aquellas plantillas de personas trabajadoras que se desplazaron temporalmente al extranjero y siguieron desarrollando su trabajo pero que ya han regresado, otros que continúan prestando sus servicios de manera remota desde otros países, las nuevas contrataciones, hasta los que a día de hoy solicitan el teletrabajo como modo de trabajo desde otro país, sin que las razones se deban únicamente a la emergencia sanitaria.

Ante estas nuevas situaciones laborales planteadas por el teletrabajo en el extranjero, será preciso exigir a los gobiernos un seguimiento y actualización permanente que permita el desarrollo de la actividad productiva y no se convierta en un problema internacional.

