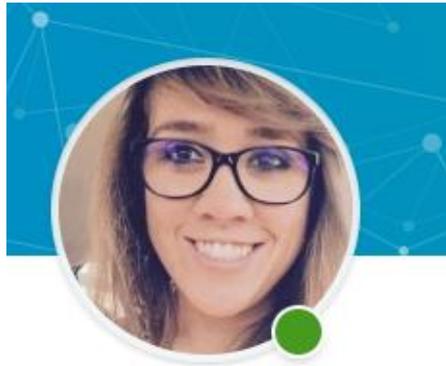


# CONCLUSIONES REUNIÓN TELETRABAJO EN CONTEXTO INTERNACIONAL (1ª sesión)

A través de plataforma Webex, 10 junio de 2020

# OS DAMOS LA BIENVENIDA, DESDE EL EQUIPO DE ABG



Alba Rodiño Pazos ·



Emilia Vazquez ·  
**600 74 49 34**



Martina Barreiro ·



Antonio De Juan |



# EMS

## Employee Mobility Solutions®

Immigration, Tax & Relocation

Asesoría Laboral para Empresas & Expatriados

Employee Mobility Solutions es una empresa especializada en movilidad internacional con más de 30 años de experiencia asistiendo a sus clientes de forma completa en el proceso de movilidad internacional de su personal, con soluciones que se adaptan a las necesidades de la empresa, el expatriado y su familia.

### Asesoría Especializada

Global Mobility Law, como parte del grupo EMS se encarga de toda la gestión de los asuntos laborales, aportando asesoría que pueda optimizar y generar reducción de costes en la estructura de recursos humanos de la empresa, actuando como parte del departamento interno de la compañía en la selección, preparación de las nóminas de los empleados, seguros sociales, etc.

Nuestro equipo de especialistas prestan la asesoría laboral necesaria para la empresa y los empleados en asignaciones internacionales para asegurar el cumplimiento de la normativa en los países en los que tiene presencia la compañía con plantilla significativa, así como en los lugares de origen y destino de sus expatriados.



**Nuestros servicios de asesoría laboral para empresas en proceso de expansión internacional y expatriados en procesos de movilidad internacional engloban todos los procesos de RH, incluido el de la asignación internacional:**

Servicios de asesoría laboral  
Asesoría y auditoría laboral  
Asesoría en procesos de negociación colectiva

Asesoría en reorganizaciones de empresas  
Asesoría en compras y adquisiciones de empresas

<http://ems-ir.com/es/asesoria-laboral/>

# RONDA DE SESIONES

## INTERNATIONAL HR & CORONAVIRUS: MEDIDAS LABORALES

- 1. EXPLICACIÓN FUNCIONAMIENTO SESIÓN**
- 2. DEBATE PRÁCTICO ESTRUCTURADO ENTRE LOS PARTICIPANTES**
- 3. APORTACIONES DE LOS PARTICIPANTES: Identificación para análisis de algún tema concreto de alto interés en este ámbito para los participantes.**

# **1. EXPLICACION FUNCIONAMIENTO DE ESTA RONDA**

- **OBJETIVO:** La meta es profundizar en el objetivo de compartir conocimiento relacionado con las dificultades en la implantación del Teletrabajo en compañías que operan en varios países ... y hacer eso, entre otras cosas, a través de la colaboración.
- **DURACIÓN y DIMENSIÓN:** Básicamente la actividad de esta reunión estará abierta durante 2 semanas e implicará a un número de profesionales que razonablemente permita compartir conocimiento.
- 2 sesiones de 90 minutos, miércoles 10 y 17 de junio a las 10h

## “REUNIÓN: TELETRABAJO EN CONTEXTO INTERNACIONAL” (1era. sesión)

La posibilidad de aplicar fórmulas de Teletrabajo es hoy un tema crítico para los profesionales HR con responsabilidades en entorno multipaís. El desarrollo de las normativas que lo regulan y afectan varía extraordinariamente en función de los países en los que la compañía tenga presencia u operaciones y por eso hemos decidido realizar esta ronda de sesiones.

\*Objetivo: Analizar y aportar opinión/experiencia práctica sobre las dificultades, fundamentalmente normativas, en la definición e implantación del TELETRABAJO en compañías que operan en varios países.

**FECHA:** Miércoles 10 de Junio 2020

**HORA:** 10:00h (duración 90 minutos)

**MODALIDAD: ON-LINE (WEBEX MEETINGS).** Puedes conectarte desde cualquier dispositivo con acceso a internet.

**GRUPOS REDUCIDOS**

**PRECIO DE PARTICIPACIÓN:** Miembros Red Fodirh incluido en cuota anual

Inscripción on-line:  
<https://abgpersonas.com/evento/reunion-teletrabajo-en-contexto-internacional-ems/>

Consulta la documentación de la reunión en  
<http://abgpersonas.com/fodirh/>

## Agenda Reunión



### TELETRABAJO EN CONTEXTO INTERNACIONAL: DEBATE PRÁCTICO ESTRUCTURADO ENTRE LOS PARTICIPANTES

Antonio de Juan, Coordinador Red Expat & Red Fodirh  
ABG PERSONAS

\*Debate práctico estructurado relacionado con las dificultades en la implantación del Teletrabajo en compañías que operan en varios países.

\*Identificación para análisis de algún tema concreto de alto interés en este ámbito para los participantes.

### PATROCINADOR REUNIÓN:



Employee Mobility Solutions  
<http://www.ems-ir.com/>

María Carolina Acuña e Ignacio Barroso  
[maria.acuna@ems-ir.com](mailto:maria.acuna@ems-ir.com) / [ignacio.barroso@ems-ir.com](mailto:ignacio.barroso@ems-ir.com)  
Tel (+34) 915 77 00 41  
<http://www.ems-ir.com/>

Red Fodirh y sus actividades son una iniciativa de

# 1ª SESIÓN: TELETRABAJO EN CONTEXTO MULTIPAÍS

1. EXPLICACIÓN FUNCIONAMIENTO RONDA
2. **DEBATE PRÁCTICO ESTRUCTURADO ENTRE LOS PARTICIPANTES**
3. APORTACIONES DE LOS PARTICIPANTES: Identificación para análisis de algún tema concreto de alto interés en este ámbito para los participantes.

## **2. DEBATE APORTACIONES PARTICIPANTES:** **CUESTIONES PRÁCTICAS:**

- Varios de los participantes de esta reunión, de manera anónima, han identificado previamente cuestiones prácticas sobre Implicaciones en el Teletrabajo surgidas durante esta actuación.
- **Como sabéis, ayer os enviamos por email la gran mayoría de esas cuestiones. La idea era que, quien pudiese, tuviera la posibilidad de una cierta reflexión previa de cara al debate de hoy**
- **Las cuales se incluyen a continuación**
- Os proponemos debatirlas ... recordad, siempre, desde la perspectiva de que tenemos presencia MULTIPAÍS

## 2. DEBATE APORTACIONES PARTICIPANTES: CUESTIONES PRÁCTICAS: PRIORIZACION

- Determinemos en base al interés general de los participantes en la sesión cuestiones acerca de las cuales compartir ahora experiencias/opinionesen debate.
- **Un buen criterio para elegir es el de aquellas con las que creemos que AHORA podemos compartir en voz alta reflexiones o experiencias que nos parecen útiles.**
- **En la siguiente transparencia, marcamos en rojo los 2 ámbitos de cuestiones elegidos & debatidos por los participantes**

# AMBITOS DE POSIBLE DEBATE

## **1) LABORAL y SEGURIDAD SOCIAL EN TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- OBLIGACIÓN DE COMUNICAR A SEGURIDAD SOCIAL
- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES
- CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR IMPACTAR EN DISTINTOS PAÍSES

## **2) FISCALIDAD y TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- FISCALIDAD y TELETRABAJADORES INTERNACIONALES

## **3) PREVENCIÓN DE RIESGOS**

- PROBLEMAS PREVENCIÓN DE RIESGOS: MONITORIZACIÓN, NORMATIVA APLICABLE, ACCIDENTES

## **4) POLÍTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES

## **5) IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- PROVEEDOR IMPLANTACIÓN TELETRABAJO EN ENTORNO INTERNACIONAL
- GESTIÓN IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL PASO A UN ESQUEMA CON MÁS TELETRABAJO INTERNACIONAL
- TELETRABAJO INTERNACIONAL y METODOLOGÍAS MEJORA PRODUCTIVIDAD
- HERRAMIENTAS PARA TRABAJO EN EQUIPOS CON PERSONAS EN TELETRABAJO INTERNACIONAL
- EQUIPAMIENTO MATERIAL: NORMATIVA APLICABLE

# DUDAS-OBJETIVO:

## **1. LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. ¿NORMA INTERNA?**

"Os planteo mi cuestión: ¿En una situación de teletrabajo, como se plantea la legalidad de dicho entorno tanto en España como en el país de destino? ¿Es necesario establecer una norma interna por escrito?"

## **2. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR A SEGURIDAD SOCIAL**

"Ahí va mi duda: ¿Existe obligación de comunicar a la TGSS (a través del TA300) el desplazamiento temporal de un profesional que se desplaza a teletrabajar a otro país? ¿Se le considera que está prestando servicios desde su domicilio en el extranjero a estos efectos?"

## **3. PROBLEMAS DE MONITORIZACION, PREVENCIÓN DE RIESGOS: ACCIDENTES, NORMATIVA APLICABLE,**

"La gestión de PRL, en vuestra experiencia/opinión como se monitoriza? Al ser en el extranjero, bajo que norma, ¿la local o la española?"

Por otra parte surgen muchos interrogantes en esta línea ... por ejemplo, Como creéis que se contemplarían los accidentes en casa durante el teletrabajo, ¿accidente laboral? ¿Si tienes un infarto (por ejemplo) depende de la hora es considerado por trabajo o no?"

## **4. CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR IMPACTAR EN DISTINTOS PAÍSES**

"¿Si el teletrabajo es para la sociedad en el extranjero, tiene implicaciones de la seguridad social? ¿Si trabajas en el extranjero en un tercer país que no el de origen de la empresa, ni el beneficiario del trabajo? (Puedo estar en Bahamas, dado de alta en España, pero dando soporte a la filial en Canadá)"

## **5. PROVEEDOR IMPLANTACIÓN TELETRABAJO EN ENTORNO INTERNACIONAL**

"Estamos interesados en realizar un estudio de cara a la implantación de un sistema de teletrabajo en la empresa. Me preguntaba si conocéis de algún proveedor que tenga experiencia en implantación de la figura del teletrabajo en empresas en entorno internacional".

## **6. GESTION IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL PASO A UN ESQUEMA CON MÁS TELETRABAJO INTERNACIONAL**

"Me gustaría conocer vuestra opinión o experiencia sobre las implicaciones del paso en los países en los que estamos presentes a un esquema de trabajo con una fuerte presencia de teletrabajo internacional"

\* De qué forma pensáis que se puede crear en una empresa acostumbrada al trabajo presencial, una cultura abierta a la opción del teletrabajo internacional sin generar un ambiente de desconfianza?

\* Y en la misma línea como se gestiona de manera positiva que unas personas teletrabajen internacionalmente y otras no por necesidades del puesto? ¿O en unos países de la compañía sí y en otros no?

\* Ejemplos de gestión práctica y eficaz del teletrabajo internacional para garantizar el cumplimiento de objetivos."

## **7. NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES**

"A la vista de ausencia de normativa clara sobre esta fórmula y a la espera de que las haya, podríamos/deberíamos guiarnos por una normativa interna de la empresa, debidamente consensuada con la RLT."

## **8. TELETRABAJO INTERNACIONAL y METODOLOGIAS MEJORA PRODUCTIVIDAD**

"En referencia al teletrabajo internacional me gustaría conocer metodologías que ayuden a la productividad favoreciendo la conexión entre las partes y el seguimiento de los proyectos."

## **9. HERRAMIENTAS PARA TRABAJO EN EQUIPOS CON PERSONAS EN TELETRABAJO INTERNACIONAL**

"¿Cómo trabajáis en equipo globales con personas en trabajo remoto? ¿Qué herramientas utilizáis?"

## **10. FISCALIDAD y TELETRABAJADORES INTERNACIONALES**

"Nos preocupa el tema de la fiscalidad. Algunos empleados (expatriados principalmente, aunque locales también) han vuelto a sus países de origen durante la pandemia y esto puede estar ocasionando que tengan que tributar en su país de origen. ¿Cuál es vuestra experiencia en ese sentido?"

## **11. EQUIPAMIENTO MATERIAL: NORMATIVA APLICABLE**

"En mi caso la duda es sobre el equipamiento material que se tendría que facilitar (silla, mesa, reposapiés, etc.). ¿Pensáis que hay que acogerse a la posible legislación que haya en el país de destino (puesto que de momento en España está por determinar)?"

## CUESTIONES LABORALES:

**EJEMPLO 1:** El equipamiento está regulado por prevención de riesgos laborales. Esta normativa tiene en todos los países carácter imperativo. Si una persona trabaja en remoto desde el extranjero, está vinculado y sujeto en el país de destino para este tipo de cuestiones. Por ejemplo, un español destinado en Alemania, en Alemania su equipamiento debe ajustarse a la ley de prevención de Alemania.

**EJEMPLO 2:** La normativa es la destino, y esto es muy importante a tener en cuenta, sobre todo si has tenido un accidente y tienes que demostrar que has estado cumpliendo con las normas en el país de destino.

A día de hoy, no tenemos nada que regule el teletrabajo. Sí que tenemos unas pautas de teletrabajo, pero no internacional y no es del todo aplicable en esta situación, ya que es un teletrabajo “forzoso”.

**EJEMPLO 3:** Si es expatriado, debemos aplicar siempre la ley que fuera más restrictiva (si es destino, destino, si es la española, pues la española).

**EJEMPLO 4:** No hay que olvidarse de tener en cuenta también a la gente que se desplaza temporalmente por viajes de trabajo (y trabajan desde un hotel por ejemplo) y en este caso no aplica ninguna normativa internacional, aplica la tuya. Esta situación es muy distinta a si estás por ejemplo en una fábrica que te tendrán que dar los EPIs o lo que sea por parte de la empresa.

## **CUESTIONES LABORALES:**

**EJEMPLO 5:** A tener muy en cuenta que una cosa es que a mi la compañía me desplace y otra cosa es que yo quiera trabajar, por ejemplo, en Italia, en este caso, no tengo ninguna ley que regule y hay que determinar bajo qué ley estoy trabajando si me pasa algo.

**EJEMPLO 6:** Un caso real, una empresa físicamente en España, trabajador en Finlandia, y se le aplicaba únicamente la normativa de allí. Siempre hay que atender al contrato del país de origen para la normativa aplicable y luego la más restrictiva para, sobre todo, ser garantistas.

**EJEMPLO 7:** Hay que valorar, que no se debería facilitar el mismo material para el caso en el que es la empresa que impone el teletrabajo que cuando parte de la petición del trabajador donde, en este caso, se debería exigir en el acuerdo de trabajo que sea el propio trabajador el que tenga un lugar de trabajo que cumpla con la normativa, pero no facilitarle silla, mesa, etc. ya que se debe a una petición del trabajador y debería ser su responsabilidad tener el lugar acondicionado correctamente. Luego sí la empresa debería a su vez, verificar que cumple con la normativa correspondiente.

**EJEMPLO 8:** Desde nuestra compañía por el momento no se está gestionando esta política interna aunque entiendo que si el teletrabajo ha venido para quedarse será necesario hacer una regulación interna.

## **CUESTIONES LABORALES:**

**EJEMPLO 9:** Entiendo que es necesario que exista una política, y que además el empleado la firme, especialmente en términos de seguridad & higiene en el trabajo: asegurar espacio, mobiliario, herramientas, etc., y también en términos de identificación de dónde está el empleado en caso de accidente (como se identificarían los accidentes “in itinere” cuando el teletrabajo no te obliga a que estés en tu casa, sino en cualquier otro sitio diferente al de la empresa.... ¿o habría que identificarse el lugar desde el que trabaja? --- esto es duda mía--. También hay una serie de beneficios que el empleado tiene cuando está en la oficina, y no en teletrabajo (i.e. la tarjeta restaurante cuando está en teletrabajo no se activa). Pero en el futuro, es posible que este beneficio cambie...

De cualquier modo, no se puede legislar el teletrabajo a nivel grupo, cuando las normativas laborales de los países son distintas. Yo sería más partidaria de establecer una política de marco de referencia, o de “principios para trabajar de modo flexible” o algo así.

**EJEMPLO 10:** Nosotros lo tenemos regulado en los países en los que nuestros trabajadores pueden optar por la modalidad de teletrabajo. Por ahora no se contempla, en general, una modalidad de teletrabajo al 100%, sino que la mayoría regulan días sueltos al mes. En todos los países en los que se permite esta modalidad, está regulado y negociado previamente con los comités de empresa o con la representación de los trabajadores.

**EJEMPLO 11:** No, yo no escribiría una norma, sino una política general que promueva el teletrabajo con parte del EVP.

## **CUESTIONES LABORALES:**

**EJEMPLO 12:** Entiendo que siempre que se le pague la nómina en destino ha de ser notificado a la TGSS ese movimiento, independientemente de que su centro de trabajo sea su domicilio.

**EJEMPLO 13:** Si lo comunicaría a Seguridad Social, cualquier desplazamiento debe ser comunicado por motivo laboral, no afecta el que luego esté teletrabajando en dicho país.

**EJEMPLO 14:** Mucho ojo aquí, porque según el número de días, el empleado puede incurrir en obligación de pago de impuestos. También tener en cuenta que según el esquema de teletrabajo puede ser un “commuting scheme” camuflado. Los riesgos por impuestos, o tasas de seg.social pueden ser grandes.

**EJEMPLO 15:** Esta pregunta la contesto más a nivel personal, pero tras el análisis que hicimos sobre esa normativa, todos los trabajadores que se desplacen hay que comunicarlo a la TGSS por lo que entiendo que independientemente de teletrabajo o trabajo presencial, si hay un desplazamiento, debe existir una comunicación.

**EJEMPLO 16:** Entiendo que si pero no sabría hasta qué punto. Normalmente no se tenían empleados en teletrabajo.

## **CUESTIONES LABORALES:**

**EJEMPLO 17:** Los riesgos de seguridad social son altos. No entro a situar el ejemplo en un paraíso fiscal, pero si yo estoy dado de alta en España, seg. Social en España y trabajando desde Francia, ya habría un fraude a la seg. Social. Si además trabajo para Canada, ya se me escapa lo que pueda significar no pagar impuestos allí. Depende también de cómo sea el servicio a Canada, si es una provision de servicios y hay facturación de Cia. A Cia, no habría ningún impacto, pero el empleado tendría que pagar impuestos en Francia.

**EJEMPLO 18:** Por mi feedback de cuando trabajaba en otra empresa, tuvimos un caso así y lo que hicimos fue que el trabajador en teletrabajo estuviera dado de alta como autónomo en su país o si la empresa quería hacerlo, crear una sociedad con número fiscal allí. Efectivamente es un tema complicado.

## **CUESTIONES LABORALES:**

### **\* Pregunta a todos: Esto es legal? Puede una empresa dejar esta responsabilidad al trabajador?**

**EJEMPLO 1:** No se puede ya que es legislación imperativa y además, es la del país de destino y hay que observar muy bien lo que dice la ley local.

**EJEMPLO 8:** Hay que tener en cuenta que el trabajador está trabajando y como empresa, se debe garantizar que lo hace y en las condiciones debidas. Otra cosa es quién paga ese material o que se haga una checklist para saber si tiene todo lo que exige la norma y luego se decida que si necesita una silla, se la pague la empresa o el empleado. Es decir, como empresa, no quedamos exonerados de el trabajador tenga los medios adecuados.

### **\* Pregunta a todos: En la práctica, qué estáis haciendo, si es voluntario lo gestiona el trabajador o cómo lo hacéis?**

**EJEMPLO 1:** Por nuestra parte, está regulada y hablo de trabajadores que trabajan en España y además, hay una normativa en la que se vela para que su sitio esté completamente acondicionado y adecuado y se le hace una inspección en sus casas. Además es la empresa la que le proporciona todo lo que necesite.

**EJEMPLO 2:** Nosotros sí tenemos una normativa de telettrabajo pre-covid y compensamos los gastos de adsl mensuales y otra compensación a crédito a favor del empleado para material de adecuación del puesto de trabajo, renovable cada 4 años.

## **CUESTIONES LABORALES:**

**EJEMPLO 3:** En nuestro caso, a día de hoy, no estamos aportando nada nuevo ni internacional ni nacional pero, sí que es cierto, que todos tenemos lo necesario para trabajar, pero en lo relacionado directamente con material (sillas, mesas, iluminación, etc.) no estamos haciendo nada. También somos una empresa que estamos muy acostumbrados a teletrabajo, pero aún no sabemos muy bien cómo vamos a actuar a partir de ahora.

**EJEMPLO 4:** En la empresa, tenemos una política local. No estamos poniendo a disposición de las personas ningún tipo de material salvo una ayuda adsl que se añade en nómina. La única excepción que pude haber es relacionado con algún problema médico y que el trabajador requiera alguna situación especial.

## ÁMBITO POLÍTICAS:

**EJEMPLO 1:** Prevalece aquella que tiene mayor beneficio/restrictiva y entendiendo la norma interna, mientras que esta respete los mínimos establecidos.

**EJEMPLO 2:** La parte jurídica ya está tratada, pero sí que es importante, que si nos queremos plantear una estrategia de teletrabajo global, hay dos niveles a tener en cuenta:

- 1) qué tipo de interacción se quiere tener con los empleados (motivación) y aquí es importante tener una política como grupo y
- 2) la ejecución en cada uno de los países.

Es importante intentar tener un objetivo común de teletrabajo ya que si vamos a trabajar en equipos globales, se debe tener un pensamiento/líneas de actuación conjuntas, como grupo.

Estas líneas maestras, podrían, por ejemplo incluir, desde un punto de vista de propuesta de valor para el empleado, la flexibilidad que de cara a atraer/retener es un aspecto muy importante. Esto se complementa en gran medida con la propuesta de valor. Otros puntos son los formativos y el acceso a esos contenidos u oportunidades formativas. Permitir a las personas acceder desde distintos sitios que les permitan acceder para hacer su trabajo sin estar necesariamente en el lugar de trabajo o en casa como únicas opciones es muy importante y luego también el poder tener unas dinámicas de trabajo que permitan estar conectados.

## ÁMBITO POLÍTICAS:

**EJEMPLO 3:** Efectivamente hay que separar muy bien el teletrabajo como fórmula deseada por la compañía a largo plazo de este “teletrabajo” al que estamos sometidos por la crisis del covid. Este último debe apegarse a las circunstancias de cada país y a los gobiernos. Pero estamos hablando más de la aparición del teletrabajo como fórmula alternativa que ha llegado para quedarse y que debe regularse a través de una serie de parámetros además de los legales y que debe haber una especie de mínimo común para todas las empresas que es el que de alguna manera, debe traducir la empresa como deseo de trabajar de otra manera y por lo tanto establecer con las representaciones de los trabajadores de cada uno de los sitios, con la situación compleja que esto conlleva y hay que establecer una serie de principios comunes a todos. Nosotros tenemos una serie de puestos que son muy específicos, costosos y no fáciles de trabajar en cualquier sitio y esto de alguna forma limita la posibilidad de teletrabajo llegando en algunos casos a ser imposible y quizá por esto, establecer una política general de empresa con esos mínimos es importante, porque luego hay inequidades. Nosotros implantamos una política de teletrabajo pre-covid y ha estado funcionando muy bien. Otra de las características que hay que determinar es si hay una definición de días (mes, semana) para teletrabajar.

Hay que tener todo en cuenta, los equipamientos son importantes, la flexibilidad y jornada es muy importante (sobre todo si hay países con horarios diferentes y se necesita una coordinación)

## ÁMBITO POLÍTICAS:

**EJEMPLO 4:** Tener una política propia de la compañía que establezca una serie de líneas maestras de actuación a nivel grupo es básico y también se pueden establecer los perfiles que son teletrabajables. Entonces si en la política se puede acotar esto, estaría fenomenal. Política, y luego el marco, análisis de la normativa en todos los ámbitos jurídicos que requiera y luego como ejecuto todo esto Son 3 patas básicas a tener en cuenta y definir.

**EJEMPLO 5:** En el concepto de teletrabajo internacional hay un riesgo que está siempre sobre la mesa y es el tema de los impuestos y qué se concibe por teletrabajo internacional. El hecho de que una persona esté en teletrabajo, por ejemplo: Contrato en España, trabajando físicamente en Francia y para Brasil. Pagar la Seguridad Social en España es mucho mas barato que en Francia... y esta es la tercer derivada que hay que tener en cuenta del teletrabajo y que además es un punto y se debe tener una visión de qué pasa con los impuestos y los riesgos de la compañía, ya que depende de para quién esté trabajando en qué sitios, etc.

**EJEMPLO 6:** En esta línea, hay un artículo del IRPF, el 7p, que entraría en confrontación directa con el teletrabajo internacional.

**EJEMPLO 7:** Tiene sentido pero tampoco las empresas hasta ahora han tenido necesidad de una norma interna para regular el teletrabajo por lo que ya en sí el generar la norma interna tendrá su problemática.

## ÁMBITO POLÍTICAS:

**EJEMPLO 8:** Por supuesto.

**EJEMPLO 9:** Siempre que no haya una legislación específica para una cuestión, y se quiera desarrollar de manera interna por parte de la empresa, entendemos que allí donde haya RLT tienen que estar involucrados para su aceptación y desarrollo.

**EJEMPLO 10:** Es una opción recomendable.

# **AMBITOS DE POSIBLE DEBATE**

## **1) LABORAL y SEGURIDAD SOCIAL EN TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- OBLIGACIÓN DE COMUNICAR A SEGURIDAD SOCIAL
- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES
- CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR IMPACTAR EN DISTINTOS PAÍSES

## **2) FISCALIDAD y TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- FISCALIDAD y TELETRABAJADORES INTERNACIONALES

## **3) PREVENCIÓN DE RIESGOS**

- PROBLEMAS PREVENCIÓN DE RIESGOS: MONITORIZACIÓN, NORMATIVA APLICABLE, ACCIDENTES

## **4) POLÍTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES

## **5) IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- PROVEEDOR IMPLANTACIÓN TELETRABAJO EN ENTORNO INTERNACIONAL
- GESTIÓN IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL PASO A UN ESQUEMA CON MÁS TELETRABAJO INTERNACIONAL
- TELETRABAJO INTERNACIONAL y METODOLOGÍAS MEJORA PRODUCTIVIDAD
- HERRAMIENTAS PARA TRABAJO EN EQUIPOS CON PERSONAS EN TELETRABAJO INTERNACIONAL
- EQUIPAMIENTO MATERIAL: NORMATIVA APLICABLE

# 1ª SESIÓN: TELETRABAJO EN CONTEXTO MULTIPAÍS

1. EXPLICACIÓN FUNCIONAMIENTO RONDA
2. DEBATE PRÁCTICO ESTRUCTURADO ENTRE LOS PARTICIPANTES
3. **APORTACIONES DE LOS PARTICIPANTES: Identificación para análisis de algún tema concreto de alto interés en este ámbito para los participantes.**

## 4. IDENTIFICACION DE AMBITO PARA ANALIZAR + PROFUNDIDAD

- De nuevo, en base a lo que los participantes habéis identificado previamente como cuestiones prácticas para analizar sobre Implicaciones en el Teletrabajo Internacional
- Os proponemos elegir a cada uno 1
- **En este caso, el criterio de elección sería el de aquellas en la que os INTERESE profundizar... digamos que os parece un desafío interesante en la práctica**
- **En la siguiente transparencia, en rojo, el ámbito identificado para profundizar en la siguiente sesión**

# CUESTIÓN A ANALIZAR CON + PROFUNDIDAD: DESAFIO PRÁCTICO ... ELIGE 2 POR FAVOR, LAS QUE + TE INTERESEN

## 1) LABORAL y SEGURIDAD SOCIAL EN TELETRABAJO INTERNACIONAL

- OBLIGACIÓN DE COMUNICAR A SEGURIDAD SOCIAL
- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES
- CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR IMPACTAR EN DISTINTOS PAÍSES

## 2) FISCALIDAD y TELETRABAJO INTERNACIONAL

- FISCALIDAD y TELETRABAJADORES INTERNACIONALES

## 3) PREVENCIÓN DE RIESGOS

- PROBLEMAS PREVENCIÓN DE RIESGOS: MONITORIZACIÓN, NORMATIVA APLICABLE, ACCIDENTES

## 4) POLÍTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL

- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES

## 5) IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL

- PROVEEDOR IMPLANTACIÓN TELETRABAJO EN ENTORNO INTERNACIONAL
- GESTIÓN IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL PASO A UN ESQUEMA CON MÁS TELETRABAJO INTERNACIONAL
- TELETRABAJO INTERNACIONAL y METODOLOGÍAS MEJORA PRODUCTIVIDAD

## ÁMBITO FISCAL:

**EJEMPLO 1:** Por el momento se está evaluando esta casuística con el equipo de fiscalidad pero la mayoría de nuestros empleados no ha regresado a origen, solo son algunos casos concretos.

**EJEMPLO 2:** Se requiere más información para determinar la tributación, pero lo normal es que independientemente del régimen fiscal en el que se encuentren tributen en el país en el que trabajan.

**EJEMPLO 3:** Había que revisar la normativa fiscal de cada país, y si fuera el caso utilizar a asesores fiscales: ¿Puede ser que, excepcionalmente por la situación de pandemia, este confinamiento de 4 meses pueda ser considerado excepcional y no tener impacto, siempre que sea justificable?, ¿o si la persona está 4 meses, más el mes de vacaciones, más xx días de navidad... ya sería considerado residente en el país de origen en vez de en el país de destino? Es pertinente la pregunta al asesor.

# CUESTIÓN A ANALIZAR CON + PROFUNDIDAD: DESAFIO PRÁCTICO ... ELIGE 2 POR FAVOR, LAS QUE + TE INTERESEN

## 1) LABORAL y SEGURIDAD SOCIAL EN TELETRABAJO INTERNACIONAL

- OBLIGACIÓN DE COMUNICAR A SEGURIDAD SOCIAL
- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES
- CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR IMPACTAR EN DISTINTOS PAÍSES

## 2) FISCALIDAD y TELETRABAJO INTERNACIONAL

- FISCALIDAD y TELETRABAJADORES INTERNACIONALES

## 3) PREVENCIÓN DE RIESGOS

- PROBLEMAS PREVENCIÓN DE RIESGOS: MONITORIZACIÓN, NORMATIVA APLICABLE, ACCIDENTES

## 4) POLÍTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL

- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES

## 5) IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL

- PROVEEDOR IMPLANTACIÓN TELETRABAJO EN ENTORNO INTERNACIONAL
- GESTIÓN IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL PASO A UN ESQUEMA CON MÁS TELETRABAJO INTERNACIONAL
- TELETRABAJO INTERNACIONAL y METODOLOGÍAS MEJORA PRODUCTIVIDAD

## ÁMBITO PREVENCIÓN RIESGOS:

**EJEMPLO 1:** No soy muy conocedora del área de PRL pero hasta donde se coordinan la norma española con la local y se aplica siempre la más restrictiva.

**EJEMPLO 2:** La más beneficiosa o protectora, pues normalmente tienen dos relaciones laborales (España y país de destino).

**EJEMPLO 3:** No tengo criterio, pero es importante ver la normativa, incluso la normativa local sería importante conocerla.

Probablemente aquí sea útil la práctica actual en las empresas que estén cerca de la frontera, pues en ellas seguro que hay muchos trabajadores transfronterizos. Y lo que hayan aplicado ellas se podría generalizar a otros “países”.

**EJEMPLO 4:** Primero hay que atender al origen del contrato. Por aplicación de protocolos internos de PRL también y siempre como fuente inicial la legislación del país en el que el trabajador esté teletrabajando. Si se trata de un teletrabajo que se desarrolla de manera itinerante en distintos países sugiero un desarrollo de un protocolo que incluya un contenido general de temas de prevención

En relación con el accidente en casa teletrabajando, es un tema sobre el que tenemos que atender a la jurisprudencia (en el caso de España), que es bastante amplia.

## **CUESTIÓN A ANALIZAR CON + PROFUNDIDAD: DESAFIO PRÁCTICO** **... ELIGE 2 POR FAVOR, LAS QUE + TE INTERESEN**

### **1) LABORAL y SEGURIDAD SOCIAL EN TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- OBLIGACIÓN DE COMUNICAR A SEGURIDAD SOCIAL
- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES
- CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR IMPACTAR EN DISTINTOS PAÍSES

### **2) FISCALIDAD y TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- FISCALIDAD y TELETRABAJADORES INTERNACIONALES

### **3) PREVENCIÓN DE RIESGOS**

- PROBLEMAS PREVENCIÓN DE RIESGOS: MONITORIZACIÓN, NORMATIVA APLICABLE, ACCIDENTES

### **4) POLÍTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- LEGALIDAD DE ENTORNO EN ORIGEN y DESTINO. NORMA INTERNA?
- NORMATIVA INTERNA CONSENSUADA CON REPRESENTANTES TRABAJADORES

### **5) IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL**

- PROVEEDOR IMPLANTACIÓN TELETRABAJO EN ENTORNO INTERNACIONAL
- GESTIÓN IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL PASO A UN ESQUEMA CON MÁS TELETRABAJO INTERNACIONAL
- TELETRABAJO INTERNACIONAL y METODOLOGÍAS MEJORA PRODUCTIVIDAD
- HERRAMIENTAS PARA TRABAJO EN EQUIPOS CON PERSONAS EN TELETRABAJO INTERNACIONAL
- EQUIPAMIENTO MATERIAL: NORMATIVA APLICABLE

## ÁMBITO IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL:

- PROVEEDOR IMPLANTACIÓN TELETRABAJO EN ENTORNO INTERNACIONAL

**EJEMPLO 1:** Esta misma mañana he estado en una webinar de Hasenkamp relacionada con el teletrabajo y talento internacional. No se si podrían asesorarles. Nosotros no tenemos ningún proveedor por el momento.

**EJEMPLO 2:** No

**EJEMPLO 3:** Justo lo está estudiando también nuestro departamento de IT.

**EJEMPLO 4:** Yo no buscaría un proveedor externo. Haría una política general y dejaría que cada país la aplicase.

- GESTION IMPLICACIONES PRÁCTICAS DEL PASO A UN ESQUEMA CON MÁS TELETRABAJO INTERNACIONAL

**EJEMPLO 1:** Creo que es muy importante tener en cuenta las diferencias culturales. Si no conocemos la cultura del empleado internacional difícilmente podremos dar sensación de seguridad y confianza. Como cualquier gran cambio creo que debe ser gradual.

Entiendo que esta diferencia debe estar motivada por el perfil y el puesto de trabajo y no por el país o la ciudad (aunque bien es cierto que hay determinados lugares remotos donde no llega ni internet y ahí el teletrabajo sería más complejo).

**EJEMPLO 2:** Con buenos canales de comunicación y una orientación a objetivos que indiquen el rendimiento.

## ÁMBITO IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL:

**EJEMPLO 3:** La gestión del cambio es importante. No sólo respecto a gestión de herramientas de comunicación virtual. Lo mas importante es el cambio de valores, puntos de vista, concepción de responsabilidad, autogestión, dirección por objetivos y temas similares, ... esto es lo clave, tanto en el manager como en el empleado. Para el empleado también es importante el cambio de visión y el tener formación en gestión eficiente del tiempo. Pasar de estar acostumbrado a una supervisión directa, a una gestión individual del tiempo, requiere aprendizaje y motivación.

Nuestra compañía lleva mucho tiempo trabajando así, pues todos pueden estar asignados a distintos proyectos, y trabajar desde casa. Sin embargo, no tenemos, establecido a nadie que, por definición haga su “teletrabajo” en otro país. Solo en ocasiones, cuando esta visitando a sus familias, etc. (un % muy alto de extranjeros que viajan a su lugar de origen en diferentes momentos del año).

**EJEMPLO 4:** Trabajaría con los managers en dos cosas: empowerment y gestión por objetivos.

Siendo muy transparente. Las personas deben entender que no todos los puestos son iguales. Es el mismo caso que para los turnos u horarios diferentes.

Metodología Agile.

## ÁMBITO IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL:

- TELETRABAJO INTERNACIONAL y METODOLOGIAS MEJORA PRODUCTIVIDAD

**EJEMPLO 1:** No tenemos nada establecido por el momento.

**EJEMPLO 2:** Reuniones x teams, check-in de 15 min todos los días con todo el equipo, sharepoints con documentación de trabajo x proyectos, etc.

**EJEMPLO 3:** Proyectos transversales con objetivos comunes ligados al desempeño.

- HERRAMIENTAS PARA TRABAJO EN EQUIPOS CON PERSONAS EN TELETRABAJO INTERNACIONAL

**EJEMPLO 1:** Estamos en contacto constante a través de Skype y Teams, entiendo que la mayor parte de las compañías funcionan a través de herramientas de chats y videollamadas.

**EJEMPLO 2:** Cuando se trata de equipos globales, ya no hay diferencia entre el que se conecta desde la oficina o el que se conecta en remoto, pues todos se conectan a “las reuniones” de manera virtual. Para mi, lo más parecido a la gestión de un equipo que trabaja en remoto es la gestión de equipos globales.

**EJEMPLO 3:** Teams, Skype for Business.

**EJEMPLO 4:** Google, Doodle, Webex.

## **ÁMBITO IMPLICACIONES PRÁCTICAS TELETRABAJO INTERNACIONAL:**

- EQUIPAMIENTO MATERIAL: NORMATIVA APLICABLE

**EJEMPLO 1:** Desde nuestra compañía, por el momento no se está suministrando ningún material. Entiendo que como no hay normativa al respecto no hay una líneas generales.

**EJEMPLO 2:** Si, se debe tener en cuenta la legislación del país que la tenga (origen o destino) o si ambos la tienen la más beneficiosa.

**EJEMPLO 3:** En esto puede ser muy variado: ayuda en la compra de mobiliario, sugerencia de un catalogo de mobiliario, ayudas dinerarias sin mas? El aporte de la compañía tiene que enfocarse más a la prevención de riesgos, y no a aportar una cantidad sin mas, la compañía debe asegurar que el empleado tiene todos lo medios para mantener su well-being y su buena postura, luz natural, etc.

**EJEMPLO 4:** Fuera en general tampoco se recoge, o nosotros no lo tenemos regulado. Sé que hay empresas que contemplan ya el pago de muchos conceptos como la luz, incluso parte del alquiler de la vivienda, pero es algo que hasta que no se regule en todos los países, nosotros no lo tenemos contemplado.

**EJEMPLO 5:** Sí.



# EMS

## Employee Mobility Solutions®

Immigration, Tax & Relocation

Asesoría Laboral para Empresas & Expatriados

Employee Mobility Solutions es una empresa especializada en movilidad internacional con más de 30 años de experiencia asistiendo a sus clientes de forma completa en el proceso de movilidad internacional de su personal, con soluciones que se adaptan a las necesidades de la empresa, el expatriado y su familia.

### Asesoría Especializada

Global Mobility Law, como parte del grupo EMS se encarga de toda la gestión de los asuntos laborales, aportando asesoría que pueda optimizar y generar reducción de costes en la estructura de recursos humanos de la empresa, actuando como parte del departamento interno de la compañía en la selección, preparación de las nóminas de los empleados, seguros sociales, etc.

Nuestro equipo de especialistas prestan la asesoría laboral necesaria para la empresa y los empleados en asignaciones internacionales para asegurar el cumplimiento de la normativa en los países en los que tiene presencia la compañía con plantilla significativa, así como en los lugares de origen y destino de sus expatriados.



**Nuestros servicios de asesoría laboral para empresas en proceso de expansión internacional y expatriados en procesos de movilidad internacional engloban todos los procesos de RH, incluido el de la asignación internacional:**

Servicios de asesoría laboral  
Asesoría y auditoría laboral  
Asesoría en procesos de negociación colectiva

Asesoría en reorganizaciones de empresas  
Asesoría en compras y adquisiciones de empresas

<http://ems-ir.com/es/asesoria-laboral/>

# REUNIÓN TELETRABAJO EN CONTEXTO INTERNACIONAL (1ª sesión)

A través de plataforma Webex, 10 junio de 2020