



CUATRECASAS

# Nuevos modelos de trabajo: Teletrabajo internacional

Juan Bonilla

Socio – Magister Juris, Oxford

CUATRECASAS

# Teletrabajo Internacional

## ¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo internacional y desplazamiento temporal?

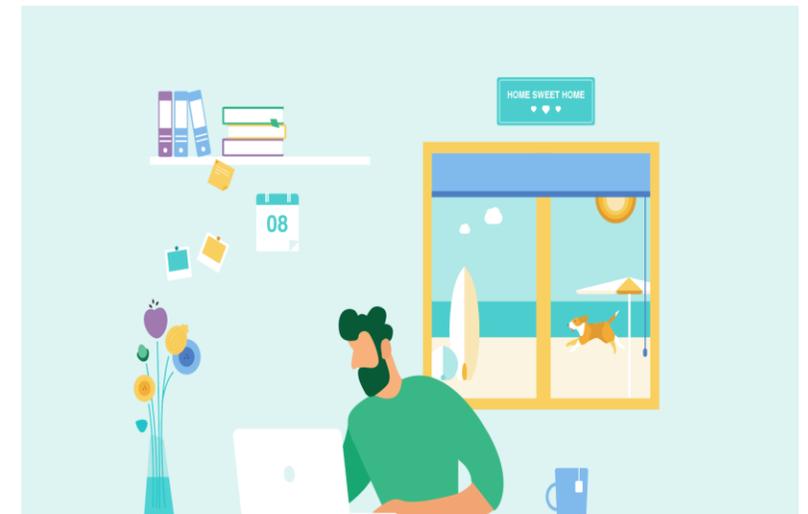
- No son lo mismo → diferente naturaleza legal - efectos legales diferentes
- Interés de la empresa vs. interés del trabajador
- Trabajo revierte en el país de destino vs. Indiferente dónde se realiza el trabajo
- ¿Cómo podemos definir el teletrabajo internacional?
  - ❖ Forma de organización del trabajo usando tecnologías de la información
  - ❖ Voluntario para las dos partes
  - ❖ Surge de las necesidades personales del trabajador
  - ❖ Ambas partes derechos y obligaciones tanto en el país de origen como de destino



# Teletrabajo Internacional

## ¿Deben las empresas aceptar las solicitudes de teletrabajo internacional?

- *Hot Topic* – Incremento de solicitudes de teletrabajo desde el extranjero
- Falta de normativa → barreras invisibles
- Desafíos y dificultades al trabajar desde cualquier lugar
  - ❖ Inmigración
  - ❖ Seguridad Social
  - ❖ Normativa laboral / contractual
  - ❖ Seguridad y Salud laboral (prevención de riesgos)
  - ❖ Fiscal
- Consejos prácticos para minimizar Riesgos inherentes a la situación de teletrabajo internacional



# Teletrabajo Internacional

## Seguridad Social: ¿Dónde debe pagar el empleado las cotizaciones a la Seguridad Social?

- Regla general: país en el que el trabajador se encuentra prestando servicios físicamente
- Excepciones (a nivel de la UE)
  - ❖ Trabajadores desplazados
  - ❖ Trabajadores trabajando en dos o más estados
  - ❖ Necesidad de obtener el “certificado de cobertura” (A1)
- Fuera de la UE: Depende de los convenios bilaterales
- Posición del país de destino: obligación pago de cotizaciones
  - ❖ Registro de la compañía en el país de destino
  - ❖ *Employer of Record* (“EoR”)
- Doble pago de contribuciones a la Seguridad Social → mayor coste para la empresa



# Teletrabajo Internacional

Laboral: ¿Pueden el empleador y el empleado elegir la ley aplicable que regula el contrato de trabajo de un teletrabajador internacional?

- Regla general (a nivel UE): ley libremente elegida por las partes
- El empleado no puede ser privado de la protección de la ley local
- Protección local laboral obligatoria:
  - ❖ Salario mínimo
  - ❖ Jornada laboral
  - ❖ Días festivos y derecho a vacaciones anuales
  - ❖ Reglas de no discriminación
  - ❖ Salud y seguridad (prevención de riesgos laborales)
- Estancia por un período largos de tiempo → pasar a un contrato local



# Teletrabajo Internacional

## Contrato: ¿Qué aspectos deben cubrirse en un acuerdo de teletrabajo internacional?

- Formalización de un acuerdo de teletrabajo internacional y por escrito.
- Confirmar requisitos obligatorios para el teletrabajo:
  - ❖ Documentación contractual
  - ❖ Suministro de equipo
  - ❖ Reembolso de gastos
  - ❖ Gastos de viaje, etc.
- Consideraciones prácticas: jornada laboral (diferencia horaria), control de la actividad y supervisión, responsabilidades y obligaciones, etc.
- Motivos para la reversión de la situación de teletrabajo internacional:
  - ❖ Acuerdo / decisión unilateral + preaviso
  - ❖ Necesidades de negocio
  - ❖ Falta de calidad y / o desempeño, etc.



# Teletrabajo Internacional

## Consejos prácticos para abordar las barreras invisibles del teletrabajo internacional:

1. Confirmar que las tareas del empleado se puede realizar de manera efectiva y legal desde el país de destino.
2. Confirmar la nacionalidad y el *status* migratorio del empleado.
3. Antes de autorizar una situación de teletrabajo internacional solicitar asesoramiento local.
4. Duración: "cuanto más corto, mejor"
5. Implementar una política de empresa para hacer frente a solicitudes de teletrabajo internacional.
6. Confirmar si resulta necesario registrarse localmente o contratar un EoR
7. Confirmar los riesgos fiscales:
  - ❖ Establecimiento permanente
  - ❖ Residencia fiscal y renta del trabajador en destino

