



# Teletrabajo Internacional y Nueva Movilidad Global: Retos Empresariales

**Carlos de la Torre**

Of Counsel Departamento Laboral Baker McKenzie  
Inspector de trabajo (en excedencia)  
[Carlos.delaTorre@bakermckenzie.com](mailto:Carlos.delaTorre@bakermckenzie.com)

Jueves, 03 de febrero de 2022



# AGENDA

**1** El Problema

---

**2** Los Riesgos

---

**3** La Solución

---

# La movilidad internacional durante y después de la COVID 19

## 7 perfiles y situaciones diferentes

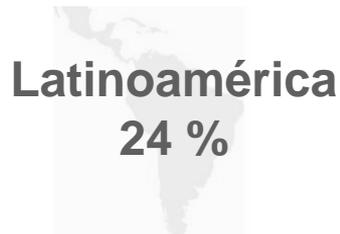
¿La revolución ha llegado a la movilidad internacional?

¡¡La internacionalización no se detiene!!

- 1 | Teletrabajadores internacionales** (teletrabajan en un país distinto a aquel en que está establecida la empresa)
- 2 | Asignados virtuales o en remoto** (teletrabajan en España para empresas españolas radicadas en el extranjero)
- 3 | Expatriados de larga duración** (más de 5 años).
- 4 | Expatriados o desplazados de corta duración** (entre 6 y 18 meses).
- 5 | Global Nomad** (expatriados que se mueven de país).
- 6 | Commuters internacionales** (viajan de Lunes a Jueves a otro país).
- 7 | Business Travellers** (viajeros de negocio)

**Tendencia COVID 19: el desplome de las expatriaciones y el auge del teletrabajo internacional**

# Mapamundi del Teletrabajo Internacional y la Nueva Movilidad Internacional



Los **expatriados de larga duración** se concentran en: EEUU; México; Colombia; Chile; Brasil; Panamá; UK; Portugal; Emiratos; Singapur y China



Los **expatriados de corta duración** van a: Polonia, Chile y Reino Unido.



Los **viajeros de negocios** van a: Reino Unido; EEUU; China y Singapur



Los nuevos **hubs internacionales** para teletrabajadores: España; Portugal; Qatar; Dubái; etc.

# EL PROBLEMA



- La evolución desigual de la pandemia y la vacunación según país de destino.
- El alto coste de la expatriación tradicional (3,5/4 coste superior).
- El cierre de oficinas y/o alto coste de oficinas físicas en el extranjero
- Los costes de apertura de un Establecimiento Permanente en países de destino
- Los riesgos jurídicos de la movilidad internacional...y del nuevo teletrabajo internacional?



# EL PROBLEMA

## El Teletrabajo Internacional: ¿dónde, cómo y para qué?

### ➤ Punto de partida

- Ausencia de regulación internacional o local específica. Excepciones: Croacia; Estonia; Georgia; Barbados; Bermuda; Islas Caimán; Dubái. etc.

### ➤ Factor de Complejidad: aplicación de normativa local de teletrabajo.

### ➤ Cuestión previa: ¿el teletrabajo internacional es un desplazamiento transnacional? ¿La movilidad se produce por cuenta del empleador o del trabajador? ¿Hay mutuo acuerdo o es una orden de desplazamiento?



**CASO A:** Teletrabajadores que se desplazan a España desde su país de destino.



**CASO B:** Teletrabajadores que se desplazan a países de destino desde empresas españolas.

**Claves: voluntariedad; reversibilidad; acuerdos individuales; cuestiones migratorias; laborales; de SS; y fiscales.**

# Los Riesgos y las Contingencias Económicas

## RIESGOS LABORALES

- La ley aplicable: ¿Reglamento 593/2008 Roma I? ¿elección de las partes? ¿*lex loci laboris*? ¿lugar de establecimiento? ¿ley con vínculos más estrechos?
- Cuestiones clave: condiciones de trabajo y PRL (¿orden público?)

## RIESGOS DE SEGURIDAD SOCIAL

- Seguridad Social del país de origen: ¿Reglamento europeo y/o convenios bilaterales o multilaterales o SS del país de destino si no es desplazamiento?

## RIESGOS FISCALES

- Es obligatorio abrir EEPP en el país elegido por el teletrabajador internacional? ¿y en el caso de que sea agente dependiente o haya un lugar fijo de negocios?
- ¿Es obligatorio la retención fiscal por el empleador en el país de prestación de servicios o es válido la tributación en el país de contratación? ¿Y tramitar el IRNR? ¿Cómo opera la residencia fiscal en España de extranjeros durante la COVID 19? ¿Cómo evitar la doble imposición internacional?

## RIESGOS MIGRATORIOS

- CASO A. Teletrabajador internacional con destino en UE (sin autorizaciones).
- CASO B. Teletrabajo internacional con destino fuera de la UE – UK; Dubái; Barbados; Bermuda; Islas Caimán; (con autorizaciones)
- ¿Cómo van a operar las VISAS para los nómadas digitales?

# Las Soluciones



# Las Soluciones



1

La ley laboral aplicable será la ley que acuerden las partes y en defecto de pacto será aplicable "*ley lex loci laboris*" o si no se conoce la ley del lugar del establecimiento y excepcionalmente la ley en la que el acuerdo de teletrabajo presente vínculos más estrechos" con otro país.

2

La normativa de SS en teletrabajo internacional no permite el mantenimiento de la cotización en la SS de origen con las peculiaridades en la UE y fuera de la UE y convenios bilaterales porque la SS del país de destino podría cuestionar el alta y cotización en el país de origen en un acuerdo de teletrabajo internacional y exigir cotización en destino.

3

La normativa fiscal, en el caso de teletrabajadores con destino en España, regula obligaciones de tributación para la empresa y para el teletrabajador internacional cuyo análisis dependerá de distintas circunstancias concurrentes del caso.

4

La normativa migratoria exige para trabajadores no comunitarios aportar autorizaciones de residencia y trabajo (en curso en España la nueva visa para nómadas digitales).

# Definición y Opciones Migratorias

## Tratamiento Migratorio

- 1** | A nivel migratorio no tiene impacto el trabajo en remoto efectuado por extranjeros que caen bajo normativa de la UE a efectos de Extranjería. La cuestión se ciñe al teletrabajo en remoto prestado por trabajadores no Nacionales de la UE que prestan Servicios en remoto en España.
- 2** | Artículo 36 Ley 4/2000: “Los extranjeros mayores de dieciséis años precisarán, para ejercer cualquier actividad lucrativa, laboral o profesional, de la correspondiente autorización administrativa previa para residir y trabajar”  
.
- 3** | En España no existe una categoría migratoria específica que aplique al teletrabajo internacional.  
.

# Opciones migratorias posibles. No existe un visado/autorización para teletrabajo internacional remoto

Autorización  
de Residencia no  
lucrativa

Visado/Residencia  
de Inversor

Autorización de  
Residencia por  
traslado  
intraempresarial

Autorización de  
Residencia de  
trabajador  
Autónomo

Aut Resid  
Disp Adic 1.3  
Reglamento  
Extranjería

# Futuro: Anteproyecto Ley ecosistema empresas emergentes.

## Tratamiento Migratorio (BOC 27/12/2021)



Trabajo con uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.



Trabajadores altamente cualificados (graduados o postgraduados universitarios con experiencia de tres años)



La empresa contratante: actividad real. Trabajador: antigüedad o prestación de servicios durante 3 meses.



Que sea posible desarrollar la actividad en remoto. Contrato laboral o de prestación de servicios.



Duración máxima de un año para el visado de teletrabajo internacional y a vencimiento, autorización de residencia adicional 3+2 años y sucesivos (art.77 Ley 14/2013).

# Reflexiones Finales

1

El teletrabajo internacional es una realidad imparable en el que se disocia la prestación del país y centro de trabajo físico del empleador aunque es un **fenómeno no regulado a nivel internacional, europeo y/o en muchas jurisdicciones** lo que ofrece zonas de inseguridad jurídica y posibles recalificaciones como "desplazamientos de servicios transnacionales" y aplicación de la Ley 45/1999 y abre **riesgos** en caso de no cumplimiento de la normativa de teletrabajo del lugar de prestación de servicios o de las normas laborales, de SS, migratorias y fiscales.

2

El teletrabajo internacional **no es una institución jurídica pensada para la apertura de negocios en un país de destino** sino que es una opción de prestación de servicios flexible en la que el teletrabajador elige el país de prestación de servicios con la oportunidad de aparición de **nuevos hubs internacionales** de atracción de teletrabajadores internacionales (España; Portugal; Suiza; Qatar; Dubái; etc.).

3

El teletrabajo internacional hacia España **requiere un acuerdo escrito temporal o permanente entre empresa y teletrabajador internacional** que no exige la prestación en un centro de trabajo de la empresa firmante y que incluya las obligaciones de la normativa local aplicable. Es España, entre otras: (i) voluntariedad; (ii) reversibilidad; (iii) compensación de gastos (iv) autoevaluaciones de PRL; etc.



**Gracias**

# Baker McKenzie.

Baker McKenzie Madrid, S.L.P. forma parte de Baker & McKenzie International, una firma de abogados global a la que se encuentran asociadas firmas de abogados de diversas nacionalidades. De acuerdo con la terminología comúnmente utilizada en organizaciones prestadoras de servicios profesionales, cualquier referencia a un "socio" se entenderá hecha a un socio o figura equivalente de este despacho o de otra firma legal asociada a Baker & McKenzie International. Del mismo modo, toda referencia a una "oficina" se entenderá realizada a cualquiera de las anteriormente mencionadas firmas de abogados.

© 2022 Baker McKenzie Madrid, S.L.P.

[bakermckenzie.com](https://www.bakermckenzie.com)