

## Informe de trabajo

## Ciclo internacional remoto para especialistas: Análisis laborales

Mayo 2022

Patrocinado por:

**Allianz**  **Care**

 **STERLING**  
**LEXICON**

## ÍNDICE

CONSIDERACIONES PREVIAS .....	3
1. ARTICULACIÓN PROCESO LABORAL CUANDO NO TENÉIS PRESENCIA .....	4
2. CONDICIONES LABORALES EN ESTAS SITUACIONES.....	7
3. TIEMPO DE DURACIÓN Y SU IMPACTO EN ALGUNOS TEMAS LABORALES & SSOCIAL .....	12
4. TELETRABAJADOR DESPLAZADO .....	15
5. TRATAMIENTO DATOS EN SITUACIONES DE TRABAJO INTERNACIONAL REMOTO.....	16
6. NORMATIVA PRL APLICABLE.....	17
7. NORMATIVA APLICABLE A EFECTOS DE RETRIBUCIÓN .....	18
8. TELETRABAJO INTERNACIONAL NO COMUNICADO A LA EMPRESA.....	23
9. FIGURA DE CONTRATACIÓN PARA EVITAR PROBLEMAS A LA COMPAÑÍA .....	24
ANEXO.....	25

## CONSIDERACIONES PREVIAS

Este informe de trabajo ha sido elaborado con las aportaciones de los participantes en la reunión sobre "[Laboral & Trabajo Internacional remoto: Ciclo especialistas \(Sesión 12\)](#)" de IHR EXPAT celebrada el 5 de mayo de 2022.

## 1. ARTICULACIÓN PROCESO LABORAL CUANDO NO TENÉIS PRESENCIA

"Me gustaría conocer cómo articuláis el proceso Laboral de Contratación, Alta y Retenciones en Social, etc. del empleado cuando no tenéis presencia jurídica en el país donde se realiza el trabajo en remoto."

### **\* Respuestas participantes a cuestionario:**

**RESPUESTA 1:** A través de abogados y gestorías locales.

**RESPUESTA 2:** Nosotros no permitimos trabajo en remoto desde países en los que no tenemos presencia. La única manera que se me ocurre de gestionar este caso sería abriendo empresa o mediante un employer of record.

**RESPUESTA 3:** Depende de la naturaleza del puesto, si es posible, a través de un tercero.

### **\* Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:**

**RESPUESTA 1:** Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican:

"¿Crees que la Compañía debe elaborar una carta de asignación o un acuerdo de teletrabajo ad hoc?"

No se debe elaborar una carta de asignación en ningún caso puesto que se trata de una prestación del servicio en el extranjero por motivos exclusivamente personales. No es una asignación internacional ni ningún tipo de desplazamiento por motivos laborales.

En caso de no estar presente la empresa (no exista entidad) en ese país B ¿Cómo gestionaríamos las potenciales obligaciones de la Compañía empleadora en ese país de destino (i.e. pago de impuestos)?

Siempre que hay un trabajador prestando sus servicios en remoto desde otro país hay que revisar los siguientes planos:

1. Plano fiscal: hay que establecer un plan de revisión del impacto fiscal que tendrá ese teletrabajo. Para ello lo primero que habrá que determinar será dónde se establecerá la residencia fiscal del empleado. En el caso de que el país de partida sea España y el empleado perdiese su condición de residente fiscal en España, sólo tributaría por los potenciales días de teletrabajo en España. Si mantiene su residencia en España operará el principio de tributación por renta mundial y será necesario revisar si el país de destino le solicita tributar allí además de en España.
2. Riesgo de establecimiento permanente: el hecho de tener a una persona trabajando o generando un servicio para la empresa en otro país es muy posible que genere un riesgo de establecimiento permanente y, por tanto, la obligación de registrar una empresa no

residente en el país de destino. Para ello habrá que tener en cuenta lo siguiente:

- Ver qué actividad va a realizar.
  - Ver si hay un lugar fijo de negocios puesto a disposición por la empresa.
  - Ver si el empleado tiene algún tipo de poder o capacidad de firma, es decir, si tiene la facultad para obligar a la compañía.
1. Plano migratorio: Con carácter general va a ser necesario gestionar algún tipo de permiso de trabajo con la excepción de Europa. Parece complicado desde un punto de vista migratorio no vincular a la compañía debido que en la mayoría de los países se requiere de una sponsorización por parte de la empresa para poder obtener estos permisos si el trabajador no es nacional del país de destino. Lo normal es que esto derive en riesgo fiscal para la empresa y de creación de establecimiento permanente.
  2. Plano de Seguridad Social: la normativa no prevé que una persona se desplace por motivos personales por lo que es posible que se exija algún tipo de cobertura en materia de Seguridad Social o que, incluso, el trabajador esté obligado a cotizar en el país de destino.

Espero haber ayudado en la respuesta."

**RESPUESTA 2:** Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Yo desde luego haría una carta de desplazamiento, con las condiciones pactadas (aunque sean iguales a las actuales). Creo que sería bueno añadir todos los puntos, incluido el teletrabajo. Tenemos algunos casos y siempre hay carta de desplazamiento.

Dependiendo el país, hay algunos donde hay que abrir centro de trabajo, en nuestro caso solo tenemos a 1 persona en Panamá, donde no tenemos oficina y ese es justo la excepción, los demás están en países con oficina. Pero estoy 90% segura de que habría que contactar con una asesoría del país para que ayude a ver los requisitos y pago de impuestos. Espero que esto sirva."

**RESPUESTA 3:** Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Lo cierto es que no tenemos aún ninguna experiencia en este sentido del teletrabajo internacional. Todo lo que podría aportar es relativo a lo que los distintos profesionales nos han ido comentando en las sesiones IHR que han tenido lugar en las pasadas semanas.

Con respecto a la primera pregunta, parece claro que es más que conveniente que se acuerde esta situación por escrito con el trabajador. No se trata de una carta de asignación, puesto que en realidad no hay una asignación por parte de la compañía, pero sí un acuerdo donde se regulen los principales aspectos de esta situación: duración, legislación aplicable, reversibilidad, PRL, etc.

Con respecto al pago de impuestos, en la medida en que la empresa no transfiera sus costes a una entidad residente en el país y no tenga obligaciones en materia de

retención, entendemos que deberá ser el propio empleado quien declare e ingrese los impuestos que su estancia en el país pudiera generarle a título personal."

**RESPUESTA 4:** Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Se envía un acuerdo de teletrabajo temporal y revisable, hasta que las circunstancias dejen trabajar en el país de destino."

**Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

## 2. CONDICIONES LABORALES EN ESTAS SITUACIONES

"Me gustaría saber qué se debe hacer respecto a las condiciones laborales y que opináis las otras empresas. Para cada teletrabajo internacional:

\* En vuestra opinión ¿Habría que comparar las condiciones laborales mínimas entre origen y destino?

\* ¿Pensáis que se deberían garantizar las condiciones laborales mínimas de destino si es que son superiores a las de origen? ¿En la práctica cuál es vuestra experiencia?

\* ¿Algunos aspectos se deberían mirar más que otros (i.e. vacaciones, horas extra)?

Como es un tema nuevo, si no tenéis experiencia directa me interesa saber vuestra opinión, pero si la tenéis por supuesto me gustaría saber lo que estéis haciendo."

### **Respuestas durante la sesión webex:**

**EJEMPLO 1:** Mi opinión es que se debe mirar todo lo del país para el que se trabaja (si eres de España y trabajas para UK, debería estar localizado en UK y te aplicarían todas las normas de UK y no las de España, aunque estés físicamente ubicado en España).

**EJEMPLO 2:** En general aplicaría las condiciones laborales del país de destino (donde está basado el empleado) porque es donde está ejerciendo la actividad e igual que se tienen en cuenta los festivos del país de destino, hay que hacerlo igual con el resto de las condiciones. Si las diferencias son relevantes, igual lo hay que estudiar, por ejemplo, las horas de trabajo a la semana, etc. y hacer una comparativa y si en algún aspecto hay una diferencia notable, adaptarla, pero siempre las condiciones del país de destino porque al final, aunque su relación es con España, el lugar físico de trabajo es otro país y al final entiendo que las condiciones laborales son las de este país en el que está basado.

Por ejemplo, pasa con países musulmanes y en trabajar determinados días del año que es muy complicado y al final tienes que ajustar a los temas locales siempre teniendo en cuenta las posibles diferencias que pueda haber entre uno y otro y si es relevante intentar ajustarlo.

**PREGUNTA:** ¿Algunos aspectos se deben mirar más que otros?

**EJEMPLO 2:** Sí, por ejemplo, temas de vacaciones, de horas extras, horarios... estos siempre se deberían revisar.

**PREGUNTA:** ¿Conectado con la duda 7, en el caso del salario?

**EJEMPLO 2:** Habría que ver la normativa, porque igual hay países con normativa local que te obligan, pero no me parece sencillo. En tema de retribución lo que se debe es aplicar las condiciones que tiene en España, ahora bien, se puede dar la circunstancia de una normativa local que le pueda afectar a esta persona por estar basada allí, entonces habría que hacer un análisis previo para determinar si puede haber grandes diferencias entre una y otra.

**EJEMPLO 3:** Yo voy en línea con Ejemplo 2. Partiendo de la tendencia a nivel normativo y europeo, al final habría que hacer una comparativa y coger la normativa más favorable para el trabajador. Ahora bien, salvo cuando se trate de algo prolongado en el tiempo (cuando hablamos de desplazamientos superiores a 1 mes) a nivel práctico veo complicado que desde la Inspección lo puedan perseguir. De hecho, consultando la directiva una de las premisas es: A un mismo trabajo en un mismo lugar, debe ser remunerado de la misma forma. Si el trabajo se está prestando en ese lugar, se debe remunerar de la misma forma.

**EJEMPLO 2:** Me gustaría aportar un caso extremo, nosotros trabajamos en muchos países de África y la normativa en cuanto a salarios mínimos son mucho más bajos que en España.

Si traemos a España un trabajador de un país africano, esa persona va a venir con un salario muy bajo que no le puedo pagar aquí porque está muy por debajo del salario mínimo y entiendo que siempre tienes que respetar unas normativas básicas del país a donde va físicamente el trabajador, pero como bien se apunta, para un desplazamiento prolongado.

**EJEMPLO 4:** A mí me gustaría plantear una duda que tengo: ¿Cuando hablamos de teletrabajo, es temporal o a largo plazo? Porque si es a largo plazo hay que firmar un contrato en el país.

Esta situación yo me lo planteo para tiempos cortos, cuando ya empiezas con normativas del país entonces se debe firmar un acuerdo en ese país.

Trabajar para otro país ya lo hacemos muchos de nosotros y se venía haciendo y viene ligado a eso, si es alguien que va a trabajar para otro país, el tema es más ver cómo le puedes contratar en el país donde reside que a veces es un tema de costes. Lo único es que necesitas ver cómo contratar si no tienes presencia en el país.

Y para situaciones más temporales, obviando que la regulación está muy atrasada con respecto a esto, creo que hay que tener cuidado con la fiscalidad y mantener las condiciones que tenías en origen. La parte laboral, migratoria, fiscal son diferentes y se acaban cruzando. Esa persona va a ser residente fical en ese otro país y si se le mantiene el contrato en España, la sociedad española se convierte en establecimiento permanente allí y puede generar obligaciones.

**PREGUNTA:** ¿Vosotros hacéis esas comparaciones para alguien que se va temporalmente?

**EJEMPLO 4:** Depende del trabajo que vaya a realizar, pero tiene que cumplir la normativa de allí si es más beneficiosa que aquí. Hay que velar que cumpla la normativa española pero siempre seguir la normativa de allí y depende un poco de lo que te encuentres en el país donde vayas.

En relación con el salario es origen, y horarios es local, salvo que sea necesario que esté en horario europeo del trabajo.

Lo que yo tengo entendido es que realmente hoy en día si somos puristas en general eso no se puede hacer, no puedes teletrabajar desde otro país porque no hay permisos para trabajar en ese otro país.

**EJEMPLO 5:** Totalmente de acuerdo con Ejemplo 4. Bajo nuestro punto de vista no se puede teletrabajar en remoto.

En referencia a si es un trabajo en remoto prolongado hay que buscar una solución lejos de un contrato laboral, si no tienes sede ni empresa en destino. Es una situación compleja, pero se deberían garantizar las condiciones de la empresa desde donde se contrata.

**EJEMPLO 6:** Es correcto lo que se dice en Ejemplo 4, legalmente el teletrabajo internacional no está cubierto en casi ningún país

**EJEMPLO 3:** Correcto, el melón se está abriendo ahora... de hecho en España, salvo error por mi parte, está en ciernes el visado para nómadas digitales.

**PREGUNTA:** ¿Por qué decís que no es posible llevarlo a la práctica Laboralmente? Desde un punto de vista de riesgos fiscales, es evidente el riesgo, ¿pero laboralmente el riesgo no está cubierto en ningún país tampoco? ¿Entendéis que la propia normativa de destino debería tener y amparar esa figura que está teletrabajando?

**EJEMPLO 5:** En nuestro grupo se limita mucho porque somos un grupo conservador y dado los riesgos que hay, se prefiere limitar y no es por tema tecnológico es un tema más legal y de inseguridad. Y si hay algún caso, se mira puntualmente. Por ejemplo, una prestación por maternidad teletrabajando en Suecia es mucho mejor que la de España, ¿entonces cuál aplicas? Colisionan muchos aspectos y variables que yo considero que las empresas conservadoras que por norma no se puede aplicar y si además es un caso de una persona que se fue de forma voluntaria, lo puedes llevar a ser un caso individual, pero cuando se generaliza se puede descontrolar.

**EJEMPLO 7:** En mi caso la única duda que tengo es separar de si es una cosa más puntual o permanente.

Cuando yo tengo que contratar a una persona en otro país para España y que quiere vivir en ese otro país, el contrato tenía que ser en ese país porque es donde va a trabajar. Yo no soy laboralista, pero la idea que tengo es que, si las funciones y el trabajo son en España, el contrato tiene que ser con España, otra cosa es que cumpla la legislación vigente en el país de destino por lo que en este caso hay que

ver esta legislación y ver qué implicaciones tienes como empresa por tener a una persona trabajando allí, pero el contrato no tenía que estar en ese país de destino, sino en el país donde está el empleador.

**EJEMPLO 7:** Estoy de acuerdo con lo que se dice en otros ejemplos porque todo tiene implicaciones en otros ámbitos distintos del laboral (migratorio, fiscal, etc), pero la duda que me surge es: ¿yo tengo claro que tengo que cumplir con la legislación de destino, pero siendo un contrato que se ampara al derecho español, tendría que cumplir con los mínimos en España?

En los pocos casos que hemos estado haciendo, inicialmente preparamos el contrato laboral en el país de la empresa y aseguramos que con este contrato se cumplen los mínimos del país del destino (estándares mínimos) de donde esta físicamente trabajando.

Y luego con las personas temporales en situación de teletrabajo, yo siempre he oído que igualmente se tiene que cumplir la legislación laboral en destino (salario mínimo, vacaciones, festivos, etc.)

Al final todo esto es cuestión de negociación, pero hay aspectos límites, como las condiciones laborales, que sí o sí se van a tener que cumplir en el lugar donde la persona teletrabaje independientemente del tiempo que esté allí.

**PREGUNTA:** Y en este caso, hablando de riesgo, conectando con esto, ¿habéis diferenciado un supuesto más permanente y un supuesto más corto, cual sería la línea temporal? ¿A partir de qué tiempo sería algo ingobernable y los riesgos son más elevados?

**EJEMPLO 7:** La línea es cero. No es un límite de tiempo, sino de causa. ¿Cuál es el motivo? Es tema de retención de talento, enfermedad de familiar... Se valora caso a caso, pero no pondría un límite de tiempo porque entonces abres la mano a todos los empleados. Desde el punto de vista de riesgos, si se va un mes, hay riesgo desde el día uno, otra cosa es hasta dónde lo quieras asumir.

**EJEMPLO 4:** Lo primero de cualquier política es decidir cuándo se permite este caso y cuando no.

Riesgo hay desde el día uno, pero si tengo que marcar unos tiempos prácticos, lo planteo más en 90 (barrera migratoria habitual para estancia sin visado) o en 183 días (barrera fiscal por encima de la cual se suele convertir uno en residente fiscal).

**EJEMPLO 8:** Tema complicado a nivel legal. La ley va muy por detrás de las prácticas flexibles.

**EJEMPLO 9:** Nosotros tuvimos el caso en UK de dos empleados querían trabajar para Madrid desde Londres:

A nivel migratorio podrían trabajar incluso se miró de constituir un EP.

A nivel fiscal hubo que mirar las rentas y luego estaba el otro tema, el de SSocial.

En este caso, estos 2 trabajadores mantienen el paquete español completo (que supera el mínimo de UK).

El otro caso es una persona en Luxemburgo que mantiene su paquete español y serán 2 años. Tuvimos que hacer ajuste y él tiene que hacer una nómina espejo allá para pagar la Social. No hay marco y vamos un poco a atajar el problema en cuanto sale.

Y esto añadiendo que en nuestro caso tenemos oficina tanto en UK como en Luxemburgo, pero no podemos hacer uso de la oficina y no dan servicio allí, dan servicio aquí.

En Luxemburgo el caso del posting es complicado y comprendo y comparto los comentarios y por otra parte contratar a alguien fuera de España para que trabaje para España se está viendo la forma.

Si tenemos oficina se puede plantear contar a alguien con permiso y que cobre el salario del país donde está y que trabaje para España y luego ver internamente las facturaciones que se tendrían que hacer y que no constituya una EP en destino y en caso de no tener presencia, la primera opción es a través de un contratista. También se están viendo internamente opciones de contratar en otro país, pero no hay una guía. Desde nuestra empresa, se revisa caso a caso.

**PREGUNTA:** ¿Se solicita más que antes este tipo de trabajo en remoto?

**EJEMPLO 9:** Hay de todo, pasada la pandemia los casos firmes fueron estos 3, es cierto que también hemos tenido casos de un expatriado que sale y su cónyuge (que también trabaja en la empresa) también quiere seguir trabajando. Hasta hace nada se ponía en excedencia y compensa la pérdida de trabajo del cónyuge, el expatriado va con su visado de trabajo, ¿pero... el cónyuge puede trabajar desde allí? porque trabaja para España.

¿Entonces, esto cómo se arregla? ¿Qué se hace con esta persona española desplazada para la que no podemos hacer un convenio? Entonces tenemos que ir caso a caso porque luego también está que sea para Europa, porque si ya es fuera de Europa la cosa se complica más.

**Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

### 3. TIEMPO DE DURACIÓN Y SU IMPACTO EN ALGUNOS TEMAS LABORALES & SOCIAL

"Me interesaría conocer vuestra opinión sobre cómo impacta el tiempo de duración de trabajo en remoto en dos aspectos:

3.1. Respecto a la carta de asignación /acuerdo de teletrabajo, ¿Hay un mínimo temporal por debajo del cual no hacerlo o debería hacerse siempre?

3.2. Para los convenios de SS. ¿Se hace siempre? ¿Hay un mínimo temporal por debajo del cual no hacerlo? Pienso en teletrabajos cortos de una semana por ejemplo en los que no se ha presentado cuando ya está de vuelta el empleado... Opinión es bienvenida, aunque si ya tenéis experiencia me interesa también saber la práctica."

#### **Respuestas participantes a cuestionario:**

#### **3.1. Respecto a la carta de asignación /acuerdo de teletrabajo, ¿Hay un mínimo temporal por debajo del cual no hacerlo o debería hacerse siempre?**

**RESPUESTA 1:** A partir de mes seguido, debería hacerse siempre, para tener cubierto cualquier contingencia. También si tiene repartido el tiempo entre varios países.

**RESPUESTA 2:** La normativa de teletrabajo en España obliga a formalizar acuerdo de teletrabajo cuando el trabajo a distancia cubra más del 30 % de la jornada. Mi recomendación es formalizarlo siempre, especialmente en casos de teletrabajo internacional, para poder dejar las condiciones bien estipuladas y firmadas, diferenciándolo de una asignación internacional.

#### **3.2. Para los convenios de SS. ¿Se hace siempre? ¿Hay un mínimo temporal por debajo del cual no hacerlo? Pienso en teletrabajos cortos de una semana por ejemplo en los que no se ha presentado cuando ya está de vuelta el empleado...**

**Opinión es bienvenida, aunque si ya tenéis experiencia me interesa también saber la práctica."**

**\* Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:**

**RESPUESTA 1:** Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican:

"¿Crees que la Compañía debe elaborar una carta de asignación o un acuerdo de teletrabajo ad hoc?"

No se debe elaborar una carta de asignación en ningún caso puesto que se trata de una prestación del servicio en el extranjero por motivos exclusivamente personales. No es una asignación internacional ni ningún tipo de desplazamiento por motivos laborales.

En caso de no estar presente la empresa (no exista entidad) en ese país B ¿Cómo gestionaríamos las potenciales obligaciones de la Compañía empleadora en ese país de destino (i.e. pago de impuestos)?"

Siempre que hay un trabajador prestando sus servicios en remoto desde otro país hay que revisar los siguientes planos:

3. Plano fiscal: hay que establecer un plan de revisión del impacto fiscal que tendrá ese teletrabajo. Para ello lo primero que habrá que determinar será dónde se establecerá la residencia fiscal del empleado. En el caso de que el país de partida sea España y el empleado perdiese su condición de residente fiscal en España, sólo tributaría por los potenciales días de teletrabajo en España. Si mantiene su residencia en España operará el principio de tributación por renta mundial y será necesario revisar si el país de destino le solicita tributar allí además de en España.
4. Riesgo de establecimiento permanente: el hecho de tener a una persona trabajando o generando un servicio para la empresa en otro país es muy posible que genere un riesgo de establecimiento permanente y, por tanto, la obligación de registrar una empresa no residente en el país de destino. Para ello habrá que tener en cuenta lo siguiente:
  - Ver qué actividad va a realizar.
  - Ver si hay un lugar fijo de negocios puesto a disposición por la empresa.
  - Ver si el empleado tiene algún tipo de poder o capacidad de firma, es decir, si tiene la facultad para obligar a la compañía.
3. Plano migratorio: Con carácter general va a ser necesario gestionar algún tipo de permiso de trabajo con la excepción de Europa. Parece complicado desde un punto de vista migratorio no vincular a la compañía debido que en la mayoría de los países se requiere de una esponsorización por parte de la empresa para poder obtener estos permisos si el trabajador no es nacional del país de destino. Lo normal es que esto derive en riesgo fiscal para la empresa y de creación de establecimiento permanente.
4. Plano de Seguridad Social: la normativa no prevé que una persona se desplace por motivos personales por lo que es posible que se exija

algún tipo de cobertura en materia de Seguridad Social o que, incluso, el trabajador esté obligado a cotizar en el país de destino.

Espero haber ayudado en la respuesta."

**RESPUESTA 2:** Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Yo desde luego haría una carta de desplazamiento, con las condiciones pactadas (aunque sean iguales a las actuales). Creo que sería bueno añadir todos los puntos, incluido el teletrabajo. Tenemos algunos casos y siempre hay carta de desplazamiento.

Dependiendo el país, hay algunos donde hay que abrir centro de trabajo, en nuestro caso solo tenemos a 1 persona en Panamá, donde no tenemos oficina y ese es justo la excepción, los demás están en países con oficina. Pero estoy 90% segura de que habría que contactar con una asesoría del país para que ayude a ver los requisitos y pago de impuestos. Espero que esto sirva."

**RESPUESTA 3:** Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Lo cierto es que no tenemos aún ninguna experiencia en este sentido del teletrabajo internacional. Todo lo que podría aportar es relativo a lo que los distintos profesionales nos han ido comentando en las sesiones IHR que han tenido lugar en las pasadas semanas.

Con respecto a la primera pregunta, parece claro que es más que conveniente que se acuerde esta situación por escrito con el trabajador. No se trata de una carta de asignación, puesto que en realidad no hay una asignación por parte de la compañía, pero sí un acuerdo donde se regulen los principales aspectos de esta situación: duración, legislación aplicable, reversibilidad, PRL, etc.

Con respecto al pago de impuestos, en la medida en que la empresa no transfiera sus costes a una entidad residente en el país y no tenga obligaciones en materia de retención, entendemos que deberá ser el propio empleado quien declare e ingrese los impuestos que su estancia en el país pudiera generarle a título personal."

**RESPUESTA 4:** Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Se envía un acuerdo de teletrabajo temporal y revisable, hasta que las circunstancias dejen trabajar en el país de destino."

**Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

#### 4. TELETRABAJADOR DESPLAZADO

"En el caso de un trabajador desplazado desde España (país origen) donde ya tenía un régimen de teletrabajo pactado.

¿Qué pensáis que debemos tener en cuenta si en el país destino también estará teletrabajando gran parte de su tiempo?"

**Respuestas participantes a cuestionario:**

**RESPUESTA 1:** Hay que verificar si el país tiene reglamentación propia en el país de destino en este sentido y sus gastos asociados (wifi, prevencionm, etc.), porque le aplicarían.

**RESPUESTA 2:** La legislación del país de destino con respecto al teletrabajo.

**RESPUESTA 3:** El tiempo máximo que se puede estar en el país, así como que se pueda convertir en residente fiscal en el mismo.

**RESPUESTA 4:** Sí creo.

**RESPUESTA 5:** Revisión del acuerdo / contrato en el país destino.

**Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

## 5. TRATAMIENTO DATOS EN SITUACIONES DE TRABAJO INTERNACIONAL REMOTO

"Me gustaría conocer vuestra opinión acerca del impacto del trabajo internacional en remoto en el tratamiento y transferencia a nivel internacional de datos relativos al empleado.

Incluso, y aunque se salga un poco del ámbito de esta sesión, me gustaría saber qué pensáis a acerca de los sistemas de seguridad necesarios al efecto."

### **Respuestas participantes a cuestionario:**

**RESPUESTA 1:** Nosotros tenemos una política de protección de datos muy minuciosa, y aplica a todos los empleados y clientes. Departamentos propios, y conectados con todas las áreas de la compañía. Adicional hay cursos permanentes, varias veces al año, para todos los empleados para clarificar, refrescar y ayudar tanto de la normativa, como contactos en caso de dudas. Todos los proveedores de servicios (en este caso aplicaría gestorías, abogados, etc.) en sus contratos tienen cláusulas de protección de datos. Creo que es fundamental para evitar problemas graves de seguridad, tener todos los sistemas, y normativa activados.

**RESPUESTA 2:** Hay mucha legislación en cuanto a la privacidad de la información de los colaboradores, y solemos aplicar por defecto la del país con mayor restricción.

### **Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

## 6. NORMATIVA PRL APLICABLE

"En vuestra opinión,

6.1. ¿Qué normativa relativa a Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo debemos tener en consideración?

6.2. ¿Sólo la del país en el que se prestan los servicios en remoto o la de ambos?"

### **Respuestas participantes a cuestionario:**

**6.1. ¿Qué normativa relativa a Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo debemos tener en consideración?**

**RESPUESTA 1:** La normativa tanto del país de origen como la de destino.

**RESPUESTA 2:** Ambos países.

**RESPUESTA 3:** Todo lo que tiene que ver con la seguridad en el puesto de trabajo.

**RESPUESTA 4:** La de ambos países (contrato y ubicación del colaborador).

**6.2. ¿Sólo la del país en el que se prestan los servicios en remoto o la de ambos?**

**RESPUESTA 1:** Ambos.

**RESPUESTA 2:** No, salvo que la persona tenga contrato con el país de destino y no con la de origen.

**RESPUESTA 3:** La normativa del país desde donde teletrabaja.

**RESPUESTA 4:** Sólo el país en el que se presta el servicio en remoto.

**RESPUESTA 5:** La de ambos países (contrato y ubicación del colaborador).

### **Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

## 7. NORMATIVA APLICABLE A EFECTOS DE RETRIBUCIÓN

"Me surgen dudas sobre un tema y me gustaría saber lo que pensáis

¿Qué normativa a efectos de retribución debemos aplicar, por ejemplo, para establecer el salario mínimo de cada clasificación profesional? ¿cuál aplicamos?, ¿la del país en el que se prestan los servicios en remoto o la de ambos?"

### **Respuestas durante la sesión webex:**

**EJEMPLO 1:** Mi opinión es que se debe mirar todo lo del país para el que se trabaja (si eres de España y trabajas para UK, debería estar localizado en UK y te aplicarían todas las normas de UK y no las de España, aunque estés físicamente ubicado en España).

**EJEMPLO 2:** En general aplicaría las condiciones laborales del país de destino (donde está basado el empleado) porque es donde está ejerciendo la actividad e igual que se tienen en cuenta los festivos del país de destino, hay que hacerlo igual con el resto de las condiciones. Si las diferencias son relevantes, igual lo hay que estudiar, por ejemplo, las horas de trabajo a la semana, etc. y hacer una comparativa y si en algún aspecto hay una diferencia notable, adaptarla, pero siempre las condiciones del país de destino porque al final, aunque su relación es con España, el lugar físico de trabajo es otro país y al final entiendo que las condiciones laborales son las de este país en el que está basado.

Por ejemplo, pasa con países musulmanes y en trabajar determinados días del año que es muy complicado y al final tienes que ajustar a los temas locales siempre teniendo en cuenta las posibles diferencias que pueda haber entre uno y otro y si es relevante intentar ajustarlo.

**PREGUNTA:** ¿Algunos aspectos se deben mirar más que otros?

**EJEMPLO 2:** Sí, por ejemplo, temas de vacaciones, de horas extras, horarios... estos siempre se deberían revisar.

**PREGUNTA:** ¿Conectado con la duda 7, en el caso del salario?

**EJEMPLO 2:** Habría que ver la normativa, porque igual hay países con normativa local que te obligan, pero no me parece sencillo. En tema de retribución lo que se debe es aplicar las condiciones que tiene en España, ahora bien, se puede dar la circunstancia de una normativa local que le pueda afectar a esta persona por estar basada allí, entonces habría que hacer un análisis previo para determinar si puede haber grandes diferencias entre una y otra.

**EJEMPLO 3:** Yo voy en línea con Ejemplo 2. Partiendo de la tendencia a nivel normativo y europeo, al final habría que hacer una comparativa y coger la normativa más favorable para el trabajador. Ahora bien, salvo cuando se trate de algo prolongado en el tiempo (cuando hablamos de desplazamientos superiores a 1 mes) a nivel práctico veo complicado que desde la Inspección lo puedan perseguir. De hecho, consultando la directiva una de las premisas es: A un mismo trabajo en un mismo lugar, debe ser remunerado de la misma forma. Si el trabajo se está prestando en ese lugar, se debe remunerar de la misma forma.

**EJEMPLO 2:** Me gustaría aportar un caso extremo, nosotros trabajamos en muchos países de África y la normativa en cuanto a salarios mínimos son mucho más bajos que en España. Si traemos a España un trabajador de un país africano, esa persona va a venir con un salario muy bajo que no le puedo pagar aquí porque está muy por debajo del salario mínimo y entiendo que siempre tienes que respetar unas normativas básicas del país a donde va físicamente el trabajador, pero como bien se apunta, para un desplazamiento prolongado.

**EJEMPLO 4:** A mí me gustaría plantear una duda que tengo: ¿Cuando hablamos de teletrabajo, es temporal o a largo plazo? Porque si es a largo plazo hay que firmar un contrato en el país. Esta situación yo me lo planteo para tiempos cortos, cuando ya empiezas con normativas del país entonces se debe firmar un acuerdo en ese país. Trabajar para otro país ya lo hacemos muchos de nosotros y se venía haciendo y viene ligado a eso, si es alguien que va a trabajar para otro país, el tema es más ver cómo le puedes contratar en el país donde reside que a veces es un tema de costes. Lo único es que necesitas ver cómo contratar si no tienes presencia en el país. Y para situaciones más temporales, obviando que la regulación está muy atrasada con respecto a esto, creo que hay que tener cuidado con la fiscalidad y mantener las condiciones que tenías en origen. La parte laboral, migratoria, fiscal son diferentes y se acaban cruzando. Esa persona va a ser residente fiscal en ese otro país y si se le mantiene el contrato en España, la sociedad española se convierte en establecimiento permanente allí y puede generar obligaciones.

**PREGUNTA:** ¿Vosotros hacéis esas comparaciones para alguien que se va temporalmente?

**EJEMPLO 4:** Depende del trabajo que vaya a realizar, pero tiene que cumplir la normativa de allí si es más beneficiosa que aquí. Hay que velar que cumpla la normativa española pero siempre seguir la normativa de allí y depende un poco de lo que te encuentres en el país donde vayas. En relación con el salario es origen, y horarios es local, salvo que sea necesario que esté en horario europeo del trabajo. Lo que yo tengo entendido es que realmente hoy en día si somos puristas en general eso no se puede hacer, no puedes teletrabajar desde otro país porque no hay permisos para trabajar en ese otro país.

**EJEMPLO 5:** Totalmente de acuerdo con Ejemplo 4. Bajo nuestro punto de vista no se puede teletrabajar en remoto.

En referencia a si es un trabajo en remoto prolongado hay que buscar una solución lejos de un contrato laboral, si no tienes sede ni empresa en destino. Es una situación compleja, pero se deberían garantizar las condiciones de la empresa desde donde se contrata.

**EJEMPLO 6:** Es correcto lo que se dice en Ejemplo 4, legalmente el teletrabajo internacional no está cubierto en casi ningún país

**EJEMPLO 3:** Correcto, el melón se está abriendo ahora... de hecho en España, salvo error por mi parte, está en ciernes el visado para nómadas digitales.

**PREGUNTA:** ¿Por qué decís que no es posible llevarlo a la práctica Laboralmente? Desde un punto de vista de riesgos fiscales, es evidente el riesgo, ¿pero laboralmente el riesgo no está cubierto en ningún país tampoco? ¿Entendéis que la propia normativa de destino debería tener y amparar esa figura que está teletrabajando?

**EJEMPLO 5:** En nuestro grupo se limita mucho porque somos un grupo conservador y dado los riesgos que hay, se prefiere limitar y no es por tema tecnológico es un tema más legal y de inseguridad. Y si hay algún caso, se mira puntualmente. Por ejemplo, una prestación por maternidad teletrabajando en Suecia es mucho mejor que la de España, ¿entonces cuál aplicas? Colisionan muchos aspectos y variables que yo considero que las empresas conservadoras que por norma no se puede aplicar y si además es un caso de una persona que se fue de forma voluntaria, lo puedes llevar a ser un caso individual, pero cuando se generaliza se puede descontrolar.

**EJEMPLO 7:** En mi caso la única duda que tengo es separar de si es una cosa más puntual o permanente.

Cuando yo tengo que contratar a una persona en otro país para España y que quiere vivir en ese otro país, el contrato tenía que ser en ese país porque es donde va a trabajar. Yo no soy laboralista, pero la idea que tengo es que, si las funciones y el trabajo son en España, el contrato tiene que ser con España, otra cosa es que cumpla la legislación vigente en el país de destino por lo que en este caso hay que ver esta legislación y ver qué implicaciones tienes como empresa por tener a una persona trabajando allí, pero el contrato no tenía que estar en ese país de destino, sino en el país donde está el empleador.

**EJEMPLO 7:** Estoy de acuerdo con lo que se dice en otros ejemplos porque todo tiene implicaciones en otros ámbitos distintos del laboral (migratorio, fiscal, etc), pero la duda que me surge es: ¿yo tengo claro que tengo que cumplir con la legislación de destino, pero siendo un contrato que se ampara al derecho español, tendría que cumplir con los mínimos en España?

En los pocos casos que hemos estado haciendo, inicialmente preparamos el contrato laboral en el país de la empresa y aseguramos que con este contrato se

cumplen los mínimos del país del destino (estándares mínimos) de donde esta físicamente trabajando.

Y luego con las personas temporales en situación de teletrabajo, yo siempre he oído que igualmente se tiene que cumplir la legislación laboral en destino (salario mínimo, vacaciones, festivos, etc.)

Al final todo esto es cuestión de negociación, pero hay aspectos límites, como las condiciones laborales, que sí o sí se van a tener que cumplir en el lugar donde la persona teletrabaje independientemente del tiempo que esté allí.

**PREGUNTA:** Y en este caso, hablando de riesgo, conectando con esto, ¿habéis diferenciado un supuesto más permanente y un supuesto más corto, cual sería la línea temporal? ¿A partir de qué tiempo sería algo ingobernable y los riesgos son más elevados?

**EJEMPLO 7:** La línea es cero. No es un límite de tiempo, sino de causa. ¿Cuál es el motivo? Es tema de retención de talento, enfermedad de familiar... Se valora caso a caso, pero no pondría un límite de tiempo porque entonces abres la mano a todos los empleados. Desde el punto de vista de riesgos, si se va un mes, hay riesgo desde el día uno, otra cosa es hasta dónde lo quieras asumir.

**EJEMPLO 4:** Lo primero de cualquier política es decidir cuándo se permite este caso y cuando no.

Riesgo hay desde el día uno, pero si tengo que marcar unos tiempos prácticos, lo planteo más en 90 (barrera migratoria habitual para estancia sin visado) o en 183 días (barrera fiscal por encima de la cual se suele convertir uno en residente fiscal).

**EJEMPLO 8:** Tema complicado a nivel legal. La ley va muy por detrás de las prácticas flexibles.

**EJEMPLO 9:** Nosotros tuvimos el caso en UK de dos empleados querían trabajar para Madrid desde Londres:

A nivel migratorio podrían trabajar incluso se miró de constituir un EP.

A nivel fiscal hubo que mirar las rentas y luego estaba el otro tema, el de SSocial.

En este caso, estos 2 trabajadores mantienen el paquete español completo (que supera el mínimo de UK).

El otro caso es una persona en Luxemburgo que mantiene su paquete español y serán 2 años. Tuvimos que hacer ajuste y él tiene que hacer una nómina espejo allá para pagar la SSocial. No hay marco y vamos un poco a atajar el problema en cuanto sale.

Y esto añadiendo que en nuestro caso tenemos oficina tanto en UK como en Luxemburgo, pero no podemos hacer uso de la oficina y no dan servicio allí, dan servicio aquí.

En Luxemburgo el caso del posting es complicado y comprendo y comparto los comentarios y por otra parte contratar a alguien fuera de España para que trabaje para España se está viendo la forma.

Si tenemos oficina se puede plantear contar a alguien con permiso y que cobre el salario del país donde está y que trabaje para España y luego ver internamente las facturaciones que se tendrían que hacer y que no constituya una EP en destino y en caso de no tener presencia, la primera opción es a través de un contratista. También se están viendo internamente opciones de contratar en otro país, pero no hay una guía. Desde nuestra empresa, se revisa caso a caso.

**PREGUNTA:** ¿Se solicita más que antes este tipo de trabajo en remoto?

**EJEMPLO 9:** Hay de todo, pasada la pandemia los casos firmes fueron estos 3, es cierto que también hemos tenido casos de un expatriado que sale y su cónyuge (que también trabaja en la empresa) también quiere seguir trabajando. Hasta hace nada se ponía en excedencia y compensa la pérdida de trabajo del cónyuge, el expatriado va con su visado de trabajo, ¿pero... el cónyuge puede trabajar desde allí? porque trabaja para España.

¿Entonces, esto cómo se arregla? ¿Qué se hago con esta persona española desplazada para la que no podemos hacer un convenio? Entonces tenemos que ir caso a caso porque luego también está que sea para Europa, porque si ya es fuera de Europa la cosa se complica más.

**Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

## 8. TELETRABAJO INTERNACIONAL NO COMUNICADO A LA EMPRESA

"Considerando el teletrabajo y las facilidades que hoy día tienen muchos empleados para trabajar desde sus casas. Si el empleado NO informa sobre el cambio de residencia a otro país desde el que trabaja,

8.1. ¿es la empresa responsable Laboralmente y/o en Seguridad Social de este aspecto?

8.2. ¿Qué hacéis otras empresas con situaciones de Trabajo Internacional Remoto para saber dónde se encuentran físicamente vuestros empleados?

Muchas gracias."

### **Respuestas participantes a cuestionario:**

**8.1. ¿es la empresa responsable Laboralmente y/o en Seguridad Social de este aspecto?**

**RESPUESTA 1:** Por desgracia sí, la empresa es responsable, no se puede alegar desconocimiento. A nivel empleado, lo consideramos falta grave.

**RESPUESTA 2:** No, debería ser el empleado el que lo comunique.

**RESPUESTA 3:** Entiendo que sí, si la empresa no tiene mecanismos para saber "controlar" cómo se desarrolla el trabajo en remoto.

**RESPUESTA 4:** No

**8.2. ¿Qué hacéis otras empresas con situaciones de Trabajo Internacional Remoto para saber dónde se encuentran físicamente vuestros empleados?  
Muchas gracias."**

**RESPUESTA 1:** Nosotros no hemos implantado controles, pero hemos oído acerca de la posibilidad de filtrar las direcciones IP desde las que se conectan los empleados.

**RESPUESTA 2:** No tenemos, de momento, teletrabajo internacional.

### **Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

## 9. FIGURA DE CONTRATACIÓN PARA EVITAR PROBLEMAS A LA COMPAÑÍA

"Cuál sería en vuestra opinión la figura de contratación más conveniente o bien el contrato laboral o bien algún tipo de acuerdo de carácter comercial que evite problemas a la compañía de seguridad social y fiscales en el país donde la persona desarrolla la función?"

### **Respuestas participantes a cuestionario:**

**RESPUESTA 1:** Pasarle a contrato local.

**RESPUESTA 2:** Creo que la figura debería estar alineada con la normativa laboral del país desde donde se teletrabaja.

**RESPUESTA 3:** Contrato Mercantil.

### **Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:**

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EY](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

## ANEXO

1. ARTICULACIÓN PROCESO LABORAL CUANDO NO TENÉIS PRESENCIA: "Me gustaría conocer cómo articuláis el proceso Laboral de Contratación, Alta y Retenciones en Social, etc. del empleado cuando no tenéis presencia jurídica en el país donde se realiza el trabajo en remoto."

---

---

2. CONDICIONES LABORALES EN ESTAS SITUACIONES: "Me gustaría saber qué se debe hacer respecto a las condiciones laborales y que opináis las otras empresas. Para cada teletrabajo internacional:

2.1. En vuestra opinión ¿Habría que comparar las condiciones laborales mínimas entre origen y destino?

---

---

2.2. ¿Pensáis que se deberían garantizar las condiciones laborales mínimas de destino si es que son superiores a las de origen? ¿En la práctica cuál es vuestra experiencia?

---

---

2.3. ¿Algunos aspectos se deberían mirar más que otros (i.e. vacaciones, horas extra)?

Como es un tema nuevo, si no tenéis experiencia directa me interesa saber vuestra opinión, pero si la tenéis por supuesto me gustaría saber lo que estáis haciendo"

---

---

3. TIEMPO DE DURACIÓN Y SU IMPACTO EN ALGUNOS TEMAS LABORALES & SOCIAL: "Me interesaría conocer vuestra opinión sobre cómo impacta el tiempo de duración de trabajo en remoto en dos aspectos:

3.1. Respecto a la carta de asignación /acuerdo de teletrabajo, ¿Hay un mínimo temporal por debajo del cual no hacerlo o debería hacerse siempre?

---

---

3.2. Para los convenios de Social. ¿Se hace siempre? ¿Hay un mínimo temporal por debajo del cual no hacerlo? Pienso en teletrabajos cortos de una semana por ejemplo en los que no se ha presentado cuando ya está de vuelta el empleado...Opinión es bienvenida, aunque si ya tenéis experiencia me interesa también saber la práctica."

---

---

4. TELETRABAJADOR DESPLAZADO: "En el caso de un trabajador desplazado desde España (país origen) donde ya tenía un régimen de teletrabajo pactado. ¿Qué pensáis que debemos tener en cuenta si en el país destino también estará teletrabajando gran parte de su tiempo?"

---

---

5. TRATAMIENTO DATOS EN SITUACIONES DE TRABAJO INTERNACIONAL REMOTO: "Me gustaría conocer vuestra opinión acerca del impacto del trabajo internacional en remoto en el tratamiento y transferencia a nivel internacional de datos relativos al empleado. Incluso, y aunque se salga un poco del ámbito de esta sesión, me gustaría saber qué pensáis a acerca de los sistemas de seguridad necesarios al efecto."

---

---

6. NORMATIVA PRL APLICABLE: "En vuestra opinión:

6.1. ¿Qué normativa relativa a Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo debemos tener en consideración?

---

---

6.2. ¿Sólo la del país en el que se prestan los servicios en remoto o la de ambos?"

---

---

7. NORMATIVA APLICABLE A EFECTOS DE RETRIBUCIÓN: "Me surgen dudas sobre un tema y me gustaría saber lo que pensáis, ¿Qué normativa a efectos de retribución debemos aplicar, por ejemplo, para establecer el salario mínimo de cada clasificación profesional? ¿cuál aplicamos?, ¿la del país en el que se prestan los servicios en remoto o la de ambos?"

---

---

8. TELETRABAJO INTERNACIONAL NO COMUNICADO A LA EMPRESA: "Considerando el teletrabajo y las facilidades que hoy día tienen muchos empleados para trabajar desde sus casas. Si el empleado NO informa sobre el cambio de residencia a otro país desde el que trabaja...

8.1. ¿Es la empresa responsable Laboralmente y/o en Seguridad Social de este aspecto?

---

---

8.2. ¿Qué hacéis otras empresas con situaciones de Trabajo Internacional Remoto para saber dónde se encuentran físicamente vuestros empleados?"

---

---

9. FIGURA DE CONTRATACIÓN PARA EVITAR PROBLEMAS A LA COMPAÑÍA: "Cual sería en vuestra opinión la figura de contratación más conveniente o bien el contrato laboral o bien algún tipo de acuerdo de carácter comercial que evite problemas a la compañía de seguridad social y fiscales en el país donde la persona desarrolla la función?"

---

---