

PROYECTO ERASMUS +

RemotEU

AYUDANDO A LA CIUDADANÍA EUROPEA A
TRABAJAR EN REMOTO DE MANERA SEGURA

WIKIPEDIA DEL TELETRABAJO

VOLVEMOS.ORG

HN
HELPING NETWORKS

TORNIAMO



Cofinanciado por
la Unión Europea

INDICE DE CONTENIDOS

1. Checklist para iniciar una actividad en remoto	4
2. El establecimiento permanente	5
3. Métodos para el control del teletrabajo	8
4. Principal normativa de cada Estado en relación al teletrabajo	9
5. ¿Qué es un/a trabajador/a transfronterizo/a o fronterizo/a?	11
6. La excepción de los trabajadores transfronterizos	12
7. El derecho a la desconexión	14
8. Principal normativa europea relacionada con el teletrabajo	16
9. Costes del teletrabajo para las empresas	17
10. Teletrabajo y riesgos para la salud mental	19
11. Glosario de términos sobre el teletrabajo (1/2)	20
12. Glosario de términos sobre teletrabajo (2/2)	22
13. Cómo gestionar equipos deslocalizados	24
14. El teletrabajo y su impacto en la huella de carbono	25
15. El teletrabajo para personas con discapacidad	26
16. Teletrabajar desde el medio rural	27
17. El teletrabajo desde la experiencia de una empresa	29
18. El teletrabajo desde la experiencia de la Administración Pública	30
19. El teletrabajo desde la experiencia del profesional independiente	31
20. El teletrabajo desde la experiencia del teletrabajador en remoto	33
21. ¿Cuándo puede enviar una empresa a un trabajador desplazado a otro país?	35
22. Obligaciones en las empresas que trasladan a un trabajador a otro país	36
23. ¿Qué es el trabajo asíncrono?	37
24. ¿Qué son los convenios bilaterales?¿Qué tipos de convenios existen?	38
25. Convenio bilateral para evitar la doble imposición entre España e Irlanda	39
26. Convenio bilateral para evitar la doble imposición entre Italia y España	41

27. Convenio bilateral para evitar la doble imposición entre Irlanda e Italia	43
28. ¿Qué es un convenio de doble imposición y en qué caso se aplica?	44
29. Consejos para planificar y organizar reuniones online	45
30. 1/3: ¿Puedo teletrabajar para una empresa en el extranjero? Trabajar por cuenta ajena	47
31. 2/3: ¿Puedo teletrabajar para una empresa en el extranjero? Trabajar por cuenta propia	48
32. 3/3: ¿Puedo teletrabajar para una empresa en el extranjero? Empresa intermediaria	50
33. Buscadores para encontrar trabajo en remoto	51
34. La cultura empresarial y el teletrabajo	52
35. ¿Qué es un Employer of Record (EoR)?	53
36. Listado de Employer of record (EoR)	56
37. Alojamientos para trabajar en remoto	57
38. Mi primer empleo teletrabajando	58
39. Ventajas y desventajas del teletrabajo a nivel social	59
40. Consejos para negociar la modalidad de teletrabajo	61
41. Obligaciones fiscales para no residentes	64
42. Profesiones más demandadas para teletrabajar	65
43. Diferencias entre falso autónomo y autónomo económicamente dependiente	66
44. Teletrabajo y protección de datos: recomendaciones para empleados	68
45. Teletrabajo y protección de datos: recomendaciones para empresas	69
46. Regulación del teletrabajo en Europa tras la COVID-19	70
47. El acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo	72
48. Banca online: una solución para trabajadores/as en remoto	75
49. ¿Qué es el espacio Schengen?	76
50. ¿Qué es el formulario A1?	77
51. Los riesgos del trabajo en remoto	78
52. Situación y normativa para el trabajo remoto en Irlanda	80
53. Herramientas para el trabajo en remoto	81

54. Ventajas y desventajas del trabajo en remoto para empresa y empleado	84
55. ¿Qué es el Certificado de Registro de Ciudadano de la UE?	85
56. ¿Qué es el Registro de Operadores Intracomunitario (ROI)?	86
57. ¿Qué es un contractor?	87
58. Regulación para el teletrabajo en Italia	89
59. ¿Qué es el trabajo híbrido?	90
60. ¿Cómo contratar a un trabajador en Italia siendo una empresa extranjera?	91
61. ¿Cómo contratar a un trabajador en España siendo una empresa extranjera?	93
62. ¿Cómo controlar a un trabajador en Irlanda siendo una empresa extranjera?	94
63. ¿Qué es un/a nómada digital?	95
64. Seguro médico para nómadas digitales	96
65. ¿Qué es una visa de nómada digital?	98
66. ¿Visa para nómadas digitales en España? El proyecto de Ley de Startup	99
67. Visa para nómadas digitales en Croacia.....	100
68. Visa para nómadas digitales en República Checa	102
69. Visa para nómadas digitales en Portugal	104
70. Visa para nómadas digitales en Estonia.....	106
71. ¿Cómo saber cuál es mi residencia fiscal?	107
72. Ley del trabajo a distancia de España	108
73. ¿Qué es un trabajador/a desplazado/a?	110
74. ¿En qué país debo cotizar, en el que resido o en el que trabajo?	111
75. ¿Qué es la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE)? ¿Cómo se solicita?	112

1. CHECKLIST PARA INICIAR UNA ACTIVIDAD EN REMOTO

Temática: Laboral/ Empresas

Son muchas las consideraciones a la hora de teletrabajar, por eso en este artículo recogemos una lista con cuestiones a tener en cuenta para empresas, profesionales independientes y trabajadores por cuenta ajena que deseen iniciar una actividad en remoto:

1. Organización a nivel interno

- Considerar si es posible realizar y organizar el trabajo en remoto y en qué condiciones.
- Analizar pros y contras para empresa y trabajador/a.
- Establecer un acuerdo entre ambas partes que recoja las condiciones del trabajo.
- Organizar los medios y equipo necesarios para el desarrollo de la actividad.
- Estimar los costes provocados por realizar una actividad en remoto.

2. Organización a nivel fiscal

- Trabajador: determinar su residencia fiscal y, si fuera necesario, la obtención de visado o permiso de residencia.
- Empresa: determinar su presencia en el país (establecimiento temporal, establecimiento permanente, sede, etcétera).
- Determinar si se trata del desplazamiento temporal de un trabajador o un cambio de localización permanente.
- Conocer la existencia de convenio bilateral entre ambos países (el de la empresa y el del trabajador).
- Conocer la normativa del país en el que va a estar el trabajador y la normativa europea.
- Descubrir la existencia o no de legislación específica para el trabajo en remoto.

- Cumplir con las obligaciones en materia fiscal en el país en el que se desarrolla la actividad.

3. Organización a nivel de Seguridad Social

- Conocer la existencia de convenio bilateral en materia de Seguridad Social.
- Conocer la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Conocer la normativa de Seguridad Social del país en el que va a permanecer el trabajador.
- Conocer los convenios colectivos aplicables al trabajador y las condiciones de los mismos.
- Descubrir la existencia o no de legislación específica para el trabajo en remoto.
- Si fuera necesario, establecer las medidas oportunas para garantizar la atención sanitaria del trabajador (seguro privado, sanidad pública).
- Cumplir con las obligaciones en materia de Seguridad Social en el país en el que se desarrolla la actividad.

4. Otras consideraciones

- Se recomienda también establecer acuerdos a nivel de logística. Por ejemplo, cuándo debe acudir el trabajador a las oficinas de la empresa, con cuánta antelación debe saberlo, quién se hará cargo de los costes del desplazamiento.
- Se recomienda establecer protocolos para la protección de la información en el trabajo y formar a los empleados en esta materia para que no pongan en riesgo la seguridad de la información.

2. EL ESTABLECIMIENTO PERMANENTE

Temática: Fiscalidad

Se define **establecimiento permanente** como aquel **lugar fijo de negocios mediante el cual una empresa realiza todo o parte de su actividad de forma continuada o habitual o que actúe en él por medio de un agente autorizado**

para contratar, en nombre y por cuenta del no residente, que ejerza con habitualidad dichos poderes.

El concepto de establecimiento permanente es transnacional, por lo que su delimitación no corresponde a cada país. Sin embargo, partiendo de una definición común recogida en el Convenio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), cada Estado regula los establecimientos permanentes mediante **convenios de doble imposición** al tratarse de un concepto tributario.

Características de un establecimiento permanente:

1. **La existencia de un lugar de negocios:** se entiende cualquier local o instalaciones que se utilicen para realizar la actividad económica de la empresa.
2. **Un lugar de negocios fijo:** debe ser un lugar permanente destinado al desarrollo de la actividad. Se permite cierta flexibilidad de movilidad dentro del territorio, aunque esto se analiza en cada caso.
3. **La figura del agente dependiente:** es un supuesto especial para la consideración de establecimiento permanente por el cual se determina que a pesar de no contar con un lugar fijo de negocios en el territorio hay una persona que actúa por cuenta de la empresa. Esta persona debe actuar por cuenta de la empresa y ejercer poderes que le faculten para concluir contratos en nombre de la empresa. Este agente dependiente no tiene que tener una relación laboral con la empresa y, de hecho, agente dependiente puede ser otra entidad. Por ejemplo, podría considerarse establecimiento permanente cuando una empresa tenga activos inmobiliarios y el agente dependiente se encargue de firmar contratos de arrendamiento o, por mencionar otro supuesto, cuando una persona actúe como agente dependiente para comprar y vender productos en nombre de la empresa aunque estos posteriormente no sean gestionados por él.

Caso de estudio: Resolución V0066-22 de la Dirección General de Tributos de España.

Ante la situación derivada por la COVID-19 tuvieron lugar circunstancias excepcionales que generaron muchas dudas para empresas y trabajadores. El caso de estudio que recogemos en este artículo habla de la resolución V0066-22

de 18 de enero de 2022 sobre la determinación de establecimiento permanente de una empresa de Reino Unido en España.

La empresa de Reino Unido plantea su caso indicando que dispone de un trabajador de nacionalidad inglesa residente fiscal en Reino Unido. El empleado viaja frecuentemente a España por motivos personales y, a consecuencia de la pandemia, quedó temporalmente retenido en España. Tras el confinamiento, decidió quedarse en el país de manera unilateral, permaneciendo en España más de 183 días durante 2020 y realizando su trabajo en remoto.

Tras ese período, el empleado solicitó seguir trabajando desde España pero la empresa se negó, por lo que el empleado dimitió en febrero de 2021. Tras esta decisión, la empresa no ha contratado a ningún otro empleado para desplazarlo a España.

La consulta hecha a la Dirección General de Tributos (DGT) es sobre la consideración de establecimiento permanente en España de la empresa de Reino Unido a través de su trabajador por el tiempo indicado.

Para su respuesta, la DGT se remite al Convenio entre España y Reino Unido para evitar la doble imposición, donde se define qué es un establecimiento permanente y sus características.

Para que tuviera la consideración de establecimiento permanente debería disponer en España de un lugar fijo de negocios mediante el cual la empresa realiza su actividad o realizar su actividad en España mediante un agente que actúe por cuenta de la empresa, y detallando cada una de las opciones:

- Lugar fijo de negocios: en este caso, el lugar donde se realizaba la actividad era la vivienda propiedad del empleado y se debería determinar si está a disposición de la empresa. Se resuelve en este caso que el hecho de que el empleado realizara su trabajo desde casa por lo excepcional de la situación no supone el nivel suficiente de permanencia. Se entiende que el uso de la vivienda fue discontinuo e incidental. Además, la DGT señala que fue el trabajador quien decidió quedarse de forma voluntaria, que la empresa dispone de un lugar para trabajar en Reino Unido y que esta no ha sufragado ningún gasto del trabajador en España.
- Agente dependiente: según la información proporcionada, el empleado no puede concluir contratos por cuenta de la empresa aunque se indica que

realiza la actividad principal de la misma. La DGT considera entonces que no es probable que se considere establecimiento permanente porque es un acontecimiento extraordinario derivado de la COVID-19.

La DGT determino por tanto que la empresa no disponía de un establecimiento permanente en España. En el supuesto de que la estancia del trabajador en España fuera superior a la duración de las medidas de la COVID-19, se debería analizar en cada caso la posible consideración de establecimiento permanente.

3. METODOS PARA EL CONTROL DEL TELETRABAJO

Temática: Laboral y empresas

El teletrabajo ha traído consigo nuevos retos para las empresas, siendo uno de ellos el del control del rendimiento o de la jornada de trabajo. Aunque esto es algo lógico dentro de una organización, el control debe hacerse respetando los derechos de los trabajadores y, entre otros y muy especialmente, el [derecho a la desconexión](#).

Para poder realizar un control eficaz y garantista, lo primero que deben hacer las empresas es conocer la normativa que se aplica en su caso. Con esta normativa nos referimos a la regulación propia del país en el que desarrollan la actividad o donde está el trabajador, a los convenios colectivos existentes y a las directrices europeas.

Recientemente ha sido muy sonada la multa impuesta a una empresa holandesa por obligar a uno de sus trabajadores a estar el total de su jornada con la cámara del ordenador encendida y compartiendo su pantalla. El tribunal neerlandés ha alegado que son medidas desproporcionadas y que atentan con el derecho a la intimidad del trabajador.

Esta sentencia muestra que no sirve cualquier medida de control. Esta debe ser proporcionada, transparente y nunca atentar contra los derechos fundamentales del trabajador/a.

En este sentido, el primer paso puede ser formalizar un **acuerdo de teletrabajo** que recoja las condiciones en las que el teletrabajador va a desempeñar su actividad.

Es por ello que algunas de las medidas que puede tomar la empresa para controlar la productividad de su personal son los siguientes:

- **Organizar un sistema de registro de jornada**, indicando el inicio y final de la misma. Esto puede hacerse, por ejemplo, mediante el uso de aplicaciones.
- **Disponer de sistemas de medición del tiempo**: esta solución permite utilizar diferentes software de gestión para imputar tiempos a proyectos o controlar el uso que se está haciendo de determinadas aplicaciones. Existe una gran variedad de herramientas que persiguen este objetivo siendo algunas de ellas y a modo de ejemplo [EffiWork](#), [DeskTime](#) o [Rescuetime](#).
- **Definir objetivos** para el equipo o el personal en concreto y controlar su definición a través de reuniones periódicas de seguimiento. Este sistema de control se basa en la confianza en los trabajadores y en la comunicación para garantizar el grado de cumplimiento y controlar si los objetivos definidos son alcanzables y en qué forma.

4. PRINCIPAL NORMATIVA DE CADA ESTADO EN RELACIÓN AL TELETRABAJO

Temática: Seguridad Social

Cada uno de los diferentes Estados miembros de la Unión Europea regula el teletrabajo en base a tres modelos: por un lado la legislación creada ad hoc o adaptada de la ya existente, por otro lado el diálogo social y la negociación colectiva.

La mayoría de los países de la UE cuentan con definiciones estatutarias y legislación específica sobre el teletrabajo (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal y Rumanía). En la mayoría de estos países, la legislación legal se complementa con convenios colectivos intersectoriales, sectoriales y/o de empresa, aunque en distinto grado.

El resto de los países carecen de definiciones estatutarias y de una legislación específica que aborde el teletrabajo, si bien tienen acuerdos de teletrabajo recogidos en otras leyes relacionadas con la protección de datos, la seguridad y la

salud, o el tiempo de trabajo y el trabajo en general (Chipre, Dinamarca, Finlandia, Irlanda, Noruega y Suecia).



Source: Authors, based on national contributions by the Network of Eurofound Correspondents

En este mapa se observan los grupos que se forman entre los distintos países en base a la regulación que poseen, clasificándolos de mayor a menor, es decir, en relación a la primordialidad que se da a la legislación legal y/o a la negociación colectiva y diálogos.

Estas diferencias también repercuten en la cobertura de las disposiciones y la protección de los trabajadores.

Se ha de tener en cuenta que tras la pandemia de la COVID-19 las legislaciones de los distintos países en materia de teletrabajo se han visto incrementadas, lo que ha supuesto una mayor inmersión por parte de los distintos Estados miembros en la materia del teletrabajo. No obstante, aún quedan países por establecer nuevas normativas y se está a la espera de que la Unión Europea

establezca una normativa de carácter comunitario que se aplique a todos los países que la componen.

En el caso concreto de cada uno de los países participantes en RemotEU:

- **España:** En España, el teletrabajo está regulado a nivel legislativo y de forma estatal por la [Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre el trabajo a distancia](#); así mismo, esta normativa queda complementada por los convenios colectivos y los acuerdos que se establezcan dentro de las empresas.
- **Italia:** En [Italia](#), en el año 2017, se aprobó la conocida Ley de Trabajo Ágil, en la que se incluye ocasionalmente el teletrabajo. A pesar de que muchas veces se confunde con el teletrabajo, no son sinónimos. El trabajo ágil, en inglés smart working, es una forma de trabajo a distancia en la cual el trabajador trabaja por ciclos y objetivos y sin limitaciones precisas de tiempo o de lugar de trabajo. Es por ello que, mientras que el teletrabajador posee mayores obligaciones de cara al cumplimiento del horario establecido por la empresa, el trabajador ágil, por su parte, goza de total libertad organizativa de tiempo y ejecución del trabajo, pudiendo trabajar por objetivos.
- **Irlanda:** En [Irlanda](#), no existe una normativa que regule el teletrabajo, sin embargo, existen pequeñas negociaciones colectivas y unos códigos de conducta que deben seguirse de cara al trabajo en remoto.

Más información en el estudio [Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates](#).

5. ¿QUÉ ES UN/A TRABAJADOR/A TRANSFRONTERIZO/A O FRONTERIZO/A?

Temática: Laboral

Las personas que trabajan en un país de la UE, viven en otro y se desplazan cada día (o al menos una vez a la semana) entre ambos, se consideran trabajadores/as transfronterizos/as.

La legislación aplicable para esta persona es la de ambos países. En el país en el que trabaja se le aplica la legislación relativa a empleo, impuesto sobre la renta y seguridad social, mientras que en el país en el que vive debe hacer frente a las

cuestiones relativas a la residencia y a la mayoría de impuestos, como el impuesto sobre el patrimonio.

Para que esta figura pueda comprenderse mejor, la Unión Europea plantea dos ejemplos prácticos:

Ejemplo 1: Persona nacional de Países Bajos que ha trabajado en Alemania como transfronteriza.

Evelien es holandesa y trabajó en Alemania de manera pendular transfronteriza durante diez años. En ese tiempo contrató una pensión privada alemana y obtuvo una ayuda para ahorro-pensión de la administración alemana.

Cuando se jubiló, la administración alemana le exigía la devolución de todas las ayudas que le había pagado durante esos diez años. La razón que le daban era que había dejado de pagar impuestos en Alemania. Pero en cuanto dejó de trabajar en Alemania, Evelien tuvo que pagar sus impuestos en los Países Bajos, su país de residencia.

Evelien llevó el asunto a los tribunales alemanes, que fallaron a su favor ya que, como trabajadora pendular transfronteriza, tenía derecho a las ayudas, que se consideraban prestación complementaria. Evelien no tuvo que devolver las ayudas.

Ejemplo 2: Persona residente en Italia que trabaja en Francia.

Rosita vive en Italia con su marido y sus tres hijos, pero trabaja en Francia. Al comprar unos billetes de tren pide el descuento por familia numerosa, pero se lo deniegan porque ni ella ni sus hijos viven en Francia. Todos los trabajadores de la UE con familia numerosa (a partir de tres hijos en muchos países) tienen derecho, en el país donde trabajan, a un descuento en los billetes de tren desde el momento en que empiezan a trabajar, siempre y cuando ese descuento se aplique a los ciudadanos de ese país.

6. LA EXCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES TRANSFRONTERIZOS

Temática: Seguridad social

El cierre de fronteras provocado por la pandemia de COVID-19 afectó en particular a los [trabajadores transfronterizos](#), que no podían desplazarse a su

lugar de trabajo y se vieron obligados a teletrabajar desde su residencia. Esto provocó que los países tuvieran que acordar bilateralmente las condiciones de esta situación, siendo Bélgica uno de los ejemplos más destacados. Este Estado consiguió desarrollar acuerdos con cada uno de los países con los que tiene frontera.

A partir de esta experiencia y estos acuerdos bilaterales, la Comisión Europea, a través de la **Comisión Administrativa para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social**, elaboró una nota informativa en junio de 2020 sobre el teletrabajo intracomunitario. La nota contenía un listado de problemas identificados como consecuencia de la pandemia y posibles soluciones atendiendo a los Reglamentos nº 883/2004 y nº 987/2009.

¿Cómo afectó el cierre de fronteras a los trabajadores transfronterizos?

Un trabajador transfronterizo es aquel que vive en un Estado y acude a otro a trabajar a diario. Este cumple con sus obligaciones en materia de Seguridad Social en el país en el que trabaja y por tanto, si no puede desplazarse y trabaja desde su residencia, debería cambiar esta condición. Para evitar que esto sucediera y de manera temporal, los Estados acordaron la situación de excepcionalidad, reforzada por la Comisión Europea.

Es el **artículo II del Reglamento nº 883/2004** el que determina la legislación aplicable en materia de Seguridad Social, y en concreto que *la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena o propia en un Estado miembro estará sujeta a la legislación de ese Estado miembro*.

Un trabajador, ya sea por cuenta ajena o propia, no puede elegir la legislación de seguridad social que le es aplicable y solo debe estar asegurado en un Estado miembro. En caso de conflicto, los Estados interesados deben acordar una solución entre sí.

Por su parte el **Reglamento nº 987/2009** en su artículo 14 señala que se utilizará para determinar si la persona desarrolla una parte sustancial de su actividad el porcentaje del 25%. Esto quiere decir que una persona asalariada que pase más de un 25% de su tiempo de trabajo en un Estado deberá cumplir con sus obligaciones en dicho Estado. También los trabajadores por cuenta propia, para los que se determinará el volumen de negocio, el tiempo de trabajo, el número de servicios prestados o los ingresos.

En el caso de que los trabajadores desempeñen su actividad en más de un Estado, se tomará como referencia también el 25% del total del tiempo de trabajo realizado en cada uno de los Estados.

¿Qué sucede tras la situación de excepcionalidad de la COVID-19?

La nota de la Comisión Administrativa para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social fue publicada en junio de 2020 instando a los Estados miembros a tomar las medidas necesarias en esta línea. La situación de excepcionalidad le otorga un carácter temporal a esta nota, pero lo cierto es que la Comisión ha continuado en línea con estas recomendaciones y ofrece un período de adaptación hasta el 31 de diciembre de 2022 para que las Administraciones de la Seguridad Social de los Estados miembros lleguen a acuerdos en caso de que sea necesario.

Más información en:

[Impact of teleworking during the COVID-19 pandemic on the applicable social security](#)

7. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Temática: Empresas laboral

El derecho a la desconexión es una cuestión recogida en las legislaciones de los distintos países de la Unión Europea incluso antes de la pandemia provocada por la COVID-19. Acorde a la definición general dada por la Unión Europea, se establece que **el derecho a la desconexión se refiere al derecho del trabajador a poder desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo, como correos electrónicos y otros mensajes, durante las horas no laborables y los días festivos.**

Bajo esta definición, existen países que solo establecen el derecho a la desconexión de cara a los teletrabajadores, como son Eslovaquia, Grecia e Italia; y por otro lado, países que establecen este derecho para todos los trabajadores, independientemente de que sean teletrabajadores o trabajadores que emplean las TIC, como son Bélgica, España, Francia, Luxemburgo y Portugal.

En el caso de España, el derecho a la desconexión está sujeto a las disposiciones de la negociación colectiva o a los acuerdos entre los empresarios y los

representantes de los trabajadores y debe estar orientado a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar. Así lo establece el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el cual determina que las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

La organización del tiempo de teletrabajo y el derecho a la desconexión

La relación entre el tiempo de teletrabajo y el derecho a la desconexión ha sido objeto de numerosos estudios bajo diversas vertientes.

En lo relativo al tiempo de teletrabajo, el nuevo Convenio de Luxemburgo prevé disposiciones específicas en relación al tiempo de trabajo para dar más flexibilidad a los teletrabajadores y exigir al empresario que garantice el carácter excepcional de las horas extraordinarias.

En algunos países, los acuerdos sectoriales (como en Alemania y Lituania) o los convenios colectivos de empresa (como en Francia, Italia, Lituania, los Países Bajos y España) desempeñan un papel en la determinación de las pautas de tiempo de trabajo en los acuerdos de teletrabajo. Los convenios colectivos que regulan las pautas de tiempo de trabajo van desde la concesión de una mayor flexibilidad temporal a los empleados hasta el mantenimiento de normas legislativas comunes sobre el tiempo de trabajo para los teletrabajadores.

Por otro lado, otros Estados como los países nórdicos regulan el tiempo de trabajo pero no desde la perspectiva del teletrabajador, sin establecer disposiciones específicas en dicha materia. Del mismo modo, no existen disposiciones específicas para los teletrabajadores en relación con los patrones de tiempo de trabajo en Chipre o Irlanda.

8. PRINCIPAL NORMATIVA EUROPEA RELACIONADA CON EL TELETRABAJO

Temática: Seguridad social

A pesar de que no exista una normativa específica que regule el teletrabajo a nivel europeo, sí que hay reglamentos y directivas que contemplan cuestiones relacionadas con esta modalidad. Además, cada Estado ha desarrollado una normativa propia para regular con mayor o menor detalle el teletrabajo nacional.

La normativa europea garantiza la libre circulación de los trabajadores y la libre prestación de servicios por parte de las empresas en otro Estado miembro, pero estos derechos han de respetar también la normativa propia de cada Estado. En general, la prestación de servicios de empresas en otro Estado contempla el desplazamiento temporal de trabajadores, no así el desplazamiento permanente. En ese caso, hemos de volver a la regulación propia de cada Estado, que será la que determine las obligaciones que ha de asumir el empleador.

El siguiente listado de normativas puede ayudarte a ampliar información y comprender la complejidad de este asunto.

Listado con la principal normativa europea relacionada con el teletrabajo

- **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.**
- **Reglamento (CE) nº 883/2004** del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.
- **Reglamento (CE) nº 987/2009** del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.
- **Reglamento (UE) 2019/1149** del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) nº. 883/2004, (UE) n.º 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344.
- **Reglamento (UE) 492/2011** del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2011 relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.

- **Directiva 96/71/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios y **Directiva 2014/67/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI).
- **Directiva 2014/54/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de abril de 2014 sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores.
- **Reglamento (UE) 2016/589** del Parlamento Europeo y del Consejo de 13 de abril de 2016 relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n° 492/2011 y (UE) n° 1296/2013.
- **Convenios bilaterales** entre Estados.

9. COSTES DEL TELETRABAJO PARA LAS EMPRESAS

Temática: Laboral y empresas

Las empresas que ofrecen el teletrabajo a sus trabajadores han de asumir los costes de este modelo. Para poder calcularlo, deben tener en cuenta las siguientes cuestiones:

Legislación vigente en materia de teletrabajo

Para empezar, es necesario determinar si en el país en el que se aplica el teletrabajo existe una normativa específica que lo regule. Es posible que en caso de que así sea esta determine qué gastos deben asumir empresa y empleado.

Por ejemplo, en España, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, establece en sus artículos 11 y 12, que las personas que trabajan a distancia tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad.

También habrá que atender a los convenios y acuerdos colectivos correspondientes en cada caso dado que algunos de ellos contemplan cuestiones relativas al teletrabajo.

Volviendo al ejemplo español, la empresa debería atender no solo a los equipos sino a las obligaciones tributarias. Cuando el teletrabajo supere el 30% de la jornada laboral, la empresa deberá pagar una compensación que tributa dentro del salario, siendo con carácter general una compensación fija que oscila entre los 25 y los 35 euros al mes.

Acuerdo entre empresa y trabajador

Es recomendable, y según algunas normativas obligatorio, que empresa y teletrabajador firmen un acuerdo de teletrabajo. Este podrá incluir también remuneraciones y/o beneficios para el teletrabajador cuando se produzcan que, en ningún caso, serán contrarias a la normativa existente.

Consideraciones al tener a un empleado teletrabajando desde otro país

En el caso de que la empresa esté en un país y el trabajador esté teletrabajando desde otro se debe atender a la normativa europea y/o a los convenios bilaterales existentes entre dichos Estados. Dependiendo del país al que se envíe al trabajador, la situación y las condiciones laborales del mismo podrán ser diferentes, por lo que cabe la posibilidad de que se renegocien los términos y condiciones de la relación laboral y que la empresa tenga que equiparar las condiciones del empleado a la normativa local.

Otra de las circunstancias que se ha de tener en cuenta es la residencia fiscal, debiendo atender a la duración de la estancia en dicho país y, por ello, la afectación al régimen fiscal, así como en materia de Seguridad Social.

Cabe añadir que será determinante el modo que empleen empresa y teletrabajador para realizar dicho desplazamiento, es decir, ya sea a través de una sede o sucursal, por el uso de una empresa intermediaria, por una relación de autónomo económicamente dependiente o contractor, así como por un desplazamiento temporal de dicho trabajador. Cada uno de estos casos tiene unos costes asociados que la empresa deberá considerar.

10. TELETRABAJO Y RIESGOS PARA LA SALUD MENTAL

Temática: Laboral

El teletrabajo ha revolucionado nuestro día a día, trayendo consigo beneficios para nuestro bienestar emocional como la posibilidad de disponer de un mayor tiempo de calidad con nuestra familia. Pero también ha fomentado la aparición de algunos riesgos a nivel mental que es necesario conocer y afrontar.

Para comenzar, el teletrabajo ha aumentado los niveles de **ansiedad** de muchos trabajadores. El hecho de trabajar a distancia provoca estrés al sentir la necesidad de estar siempre disponible, al no poder desconectar del trabajo y al tener que mantener multitud de reuniones y llamadas para organizar el trabajo. Esto puede desencadenar el conocido como **burnout**, esto es, el síndrome de estar quemado en el trabajo. En un estudio realizado por [McKinsey](#), el 49% de los encuestados señalaba que sentían esta sensación.

Para paliar esta situación, el [Parlamento Europeo](#) ha reconocido el [derecho a la desconexión](#) como un derecho fundamental de los trabajadores, permitiendo a estos dejar de atender cuestiones profesionales fuera de su horario laboral. Según Eurofound, las personas que trabajan en remoto habitualmente tienen más del doble de probabilidades de exceder el máximo de horas de trabajo semanales que aquellos que acuden a la oficina.

A esta ansiedad por la realización de la actividad laboral se debe sumar la **sensación de incertidumbre** que viven muchos trabajadores, al no saber hasta cuándo van a tener que teletrabajar o qué modelo va a implantar su empresa llegado el momento.

Para continuar, el segundo punto crítico en relación a la salud mental es el sentimiento de **soledad**. Las personas que han trabajado tradicionalmente en equipo acusan ese sentimiento de soledad, incluso de **indiferencia** o **aislamiento** respecto al resto de sus compañeros. Hay personas que ya vivían solas previamente a teletrabajar, de manera que ahora tienen esta sensación en el ámbito laboral y se intensifica.

Para proteger la salud mental de los trabajadores, algunas empresas han implantado programas de cuidado y bienestar. De igual modo, los propios teletrabajadores deben aprender a combatir su malestar emocional. La Organización Mundial de la Salud ha atendido a esta circunstancia creando un

documento sobre [salud y seguridad en el teletrabajo](#) que contiene algunas recomendaciones a tener en cuenta.

11. GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE EL TELETRABAJO (1/2)

Temática: Laboral/ Empresas

En esta página puedes encontrar un listado de términos relacionados con el teletrabajo. Se trata de un glosario que permite a empresas, entidades públicas y trabajadores entender mejor en qué consiste el trabajo en remoto y sus implicaciones.

- **Autónomo Económicamente Dependiente (TRADE):** es una persona física que trabaja por cuenta propia pero es económicamente dependiente de una persona física o jurídica, siendo aquel que factura más del 75% de sus ventas a un solo cliente. En países como Reino Unido, Italia o EEUU esta figura se suele denominar como "contractor".
- **Certificado de Registro de Ciudadano de la UE:** es un documento que reconoce el derecho de un ciudadano de la Unión Europea a residir en otro Estado miembro o en otro Estado que forme parte del Espacio Económico Europeo.
- **Co-employment:** el coempleo es una relación contractual en la que una empresa y una organización profesional de empleadores (PEO) comparten ciertas responsabilidades laborales. Este acuerdo es ventajoso para las organizaciones que quieren mitigar algunos de los costes y la responsabilidad asociados a ser un empleador.
- **Contractor:** los contractors o contratistas son profesionales independientes que prestan servicios a una empresa determinada.
- **Coliving:** un coliving es un espacio que aúna lugar de trabajo y vivienda, concebido para estancias temporales de nómadas digitales. Puede ser, por ejemplo, un hotel con coworking incluido.
- **Convenio bilateral:** los convenios bilaterales son acuerdos que se establecen entre dos Estados (entres dos partes) y que se encargan de regular una determinada situación o poner fin a una controversia.

- **Coworking:** es un espacio de oficina compartido donde se fomenta la colaboración y la creación de redes fuera del equipo u organización.
- **Deslocalización:** práctica consistente en la reasignación de tareas y responsabilidades de una empresa a trabajadores que están en el extranjero.
- **Empresa intermediaria (EOR):** se trata de un empleador legal; es una empresa que tiene sede en el país en el que va a trabajar el empleado, desde la que puede contratar directamente al trabajador en ese país atendiendo a la normativa local, encargándose únicamente de los aspectos legales del empleado.
- **Espacio Schengen:** es un área comprendida por 26 Estados, permitiendo que sus ciudadanos se muevan libremente para vivir, trabajar y circular por todo el espacio sin controles ni fronteras en el interior.
- **E-Work:** es un método de trabajo que utiliza la tecnología de la información y la comunicación y en el que el trabajo no está vinculado a ningún lugar en particular. Tradicionalmente, se ha asociado a trabajar de forma remota, generalmente desde casa, ya sea a tiempo completo o durante una parte de la semana laboral.
- **Home Office:** un espacio de trabajo u oficina establecido en el hogar de una persona y utilizado exclusivamente para negocios de manera regular.
- **Hubwork:** es un acuerdo por el que un empleado puede trabajar desde un centro cercano diferente a la oficina de la empresa, ya sea en la totalidad de su jornada o parte del tiempo.
- **Nómada digital:** los nómadas digitales son trabajadores/as en remoto que utilizan Internet para desarrollar su trabajo desde cualquier parte del mundo, adoptando un estilo de vida nómada que les permite viajar constantemente.
- **Professional Employer Organization (PEO):** es un tipo de externalización de recursos humanos; el PEO realiza varias tareas de administración de los empleados, como la gestión de las nóminas y las prestaciones, en nombre de una empresa. También tienen servicios estratégicos, siendo importante investigar a los proveedores y comparar sus capacidades.

Puedes conocer más términos en relación al teletrabajo en [este enlace](#).

12. GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE EL TELETRABAJO (2/2)

Temática: Laboral/ Empresas

En esta página puedes encontrar un listado de términos relacionados con el teletrabajo. Se trata de un glosario que permite a empresas, entidades públicas y trabajadores entender mejor en qué consiste el trabajo en remoto y sus implicaciones.

- **Platform Work:** es una forma de trabajo por la que determinadas organizaciones o personas utilizan una plataforma en línea para acceder a otras organizaciones o personas a fin de resolver problemas e incidencias o proporcionar servicios específicos.
- **Remote-first:** se dice de una empresa u organización que prioriza el trabajo en remoto por encima del trabajo en la oficina.
- **Remote-friendly:** se dice de una empresa u organización que acepta y apuesta por el teletrabajo de sus empleados.
- **Residencia fiscal:** es un criterio de sujeción a un poder tributario en función de la localización donde se encuentre la persona física o jurídica en un determinado territorio, es decir, el lugar donde se deben declarar tanto las rentas obtenidas como los activos y tributar allí por ello.
- **Startup:** es una empresa de nueva creación o edad temprana que presenta grandes posibilidades de crecimiento y comercializa productos y servicios a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Salen rápidamente al mercado para lograr el crecimiento y financiación necesarios a través de la transformación digital.
- **Trabajo asíncrono:** se trata de una forma de realizar el trabajo de manera diferida en el tiempo, es decir, que el trabajo sea realizado en distintos momentos del día y lo realice por ejemplo en distintas fases horarias a los demás trabajadores.
- **Trabajo móvil:** el trabajo móvil se refiere a modalidades de trabajo caracterizadas porque el trabajador (ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia) opera desde varios lugares fuera de las instalaciones de su empleador (por ejemplo, en casa, en las instalaciones de un cliente o de viaje).

- **Trabajo inteligente:** conjunto de prácticas que añaden mayor flexibilidad a los métodos de trabajo a través de soluciones innovadoras. La flexibilidad en áreas como la ubicación, el horario, las horas trabajadas y la responsabilidad compartida son algunos de los indicadores de este estilo de trabajo.
- **Telecommuting:** es un sinónimo de teletrabajo, esto es, una modalidad de trabajo donde el trabajo físico y el desplazamiento al lugar de trabajo son sustituidos por el uso de las telecomunicaciones que posibilitan el trabajo a distancia.
- **Trabajo flexible:** el trabajo flexible describe un tipo de acuerdo de trabajo que brinda un grado de flexibilidad sobre cuánto tiempo, dónde, cuándo y a qué horas trabajan los empleados.
- **Trabajo sin ubicación:** se refiere a trabajos sin una ubicación fija. Los trabajos se anuncian sin ubicación y los trabajadores pueden vivir y trabajar en la ubicación que elijan.
- **Trabajo híbrido:** modalidad de trabajo que combina el trabajo presencial con el trabajo a distancia.
- **Virtual Office:** es una oficina con dirección y número de teléfono, servicios de comunicación y administración, y acceso a salas de reuniones sin necesidad de espacio de oficina dedicado.
- **VPN (red privada virtual):** red virtual que garantiza la seguridad y privacidad de la información de la empresa. A esta red solo pueden acceder las personas de la compañía, protegiendo así la información.
- **Visado:** es una medida de control establecida en acuerdos internacionales para legalizar la entrada o estancia de personas en un país donde estas no tengan nacionalidad o estén en libre tránsito.

Puedes conocer más términos en relación al teletrabajo en [este enlace](#).

13. CÓMO GESTIONAR EQUIPOS DESLOCALIZADOS

Temática: Empresas

Un equipo deslocalizado ofrece diversas ventajas para las empresas de las que hemos hablado en esta Wikipedia, pero también retos que deben ser tenidos en cuenta para una correcta gestión.

- **Gestión en la distancia:** la gestión en la distancia es algo obvio pero es uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta. Transmitir los valores de la empresa y marcar la jerarquía puede ser complicado y derivar en problemas de organización y gestión.
- **Menor agilidad del equipo:** dinámicas para tomar decisiones, testar productos o diseñar otros nuevos pueden ser complicadas al hacerse online. En una reunión presencial las ideas pueden fluir con mayor facilidad, de manera que los gestores deben hacer un esfuerzo por fomentar la participación desde la distancia con dinámicas específicas.
- **Entorno multicultural:** también es necesario tener en cuenta que quizás se debe gestionar equipos de diferentes culturas. La cultura tiene un impacto directo en la manera de trabajar, y los gestores de equipo tienen que tenerlas en cuenta a la hora de organizar equipos de trabajo para evitar conflictos.
- **Conocerse entre sí y tener claros los objetivos:** con equipos deslocalizados puede pasar que a la hora de buscar a una persona referente en una cuestión resulte complicado. En este sentido, se debe fomentar el conocimiento del equipo y las funciones de cada uno, para que puedan trabajar en equipo y optimizar el tiempo. También es interesante establecer los estándares de trabajo y las expectativas, para que cada uno conozca la estrategia común.
- **Diferencias horarias:** otra cuestión a tener en cuenta es el uso de diferentes franjas horarias. Nos referimos al [trabajo asíncrono](#), del que hablamos en otro artículo. El manager debe encontrar espacios para que todo el equipo pueda coincidir y, en caso de que no sea posible, deberá fomentar otros espacios para que se puedan desarrollar las relaciones laborales.
- **Conocer las características de cada territorio:** los equipos deslocalizados se rigen por las normas de la empresa, pero también por las propias de su territorio. Por ejemplo, se debe tener en cuenta la regulación en cuanto a jornadas de trabajo, descanso, días de vacaciones, etcétera.

- **Problemas de seguridad de la información:** los gestores de personal deben sensibilizar y establecer estándares que garanticen la seguridad de la información, tanto de la compañía como la de los propios trabajadores. Al trabajar a distancia, todo se hace a través del equipo informático, de ahí la relevancia de este punto en la gestión de equipos.

14. EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LA HUELLA DE CARBONO

Temática: Empresas

Cuando se declaró a la COVID-19 como una pandemia mundial el teletrabajo se impuso a nivel global. Esto ha permitido evaluar el impacto que esta modalidad tiene en el medio ambiente. Ideas que recogemos en este artículo.

En primer lugar hay que señalar que existe un impacto real, pero aunque a priori podríamos pensar solo en beneficios para el medio ambiente, hay que tener en cuenta también otros aspectos negativos en el cálculo total.

Por ejemplo, cuando hablamos del **consumo de energía** la primera idea es el ahorro energético que se produce al cerrar grandes espacios de oficinas que consumen, tanto en electricidad como en climatización, agua, etcétera. Sin embargo, es necesario plantear también el consumo de energía en los hogares. En algunos casos y dependiendo de las circunstancias, el consumo de los empleados puede ser superior al de la oficina, por ejemplo si la vivienda donde se realiza el trabajo no es eficiente energéticamente, el propio hábito del trabajador, la ubicación geográfica del empleado, etcétera. A esto se suma la mayor **dependencia tecnológica** para la realización de videollamadas, el envío de correos o mensajería instantánea pues, donde antes se podía resolver un asunto en persona, ahora se necesita utilizar medios electrónicos con el consecuente gasto de energía.

Donde hay un mayor consenso es en la reducción de la huella de carbono por los desplazamientos. Evitar el uso del transporte público y, especialmente, el del transporte privado favorece la emisiones propias de estos medios.

Otras cuestiones a tener en cuenta son, por ejemplo, el **reciclaje**. Estudios en [Reino Unido](#) señalaron que durante los meses de pandemia, el reciclaje ha aumentado y que los empleados que teletrabajan adoptan este rutina en casa más que en la oficina. Aquí de nuevo se debe tener en cuenta el uso de la

tecnología, que genera también más **basura**. Según [Naciones Unidas](#), se producen 50 millones de toneladas al año en todo el mundo, de los cuales solo el 20% se recicla formalmente.

Los beneficios del teletrabajo para el medio ambiente son por tanto múltiples, pero es necesario concienciar a los empleados en un uso responsable de la energía y los equipos informáticos.

15. EL TELETRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Temática: Laboral / Empresas

Al hablar del teletrabajo es posible que a veces no se tenga en consideración a las personas con discapacidad, pero lo cierto es que esta modalidad de trabajo puede fomentar la inserción de estos profesionales. Sin embargo, para que esto sea posible, en ocasiones es necesario que la empresa haga pequeños cambios para poder adaptar su puesto de trabajo. Cambios físicos, como la disposición del puesto de trabajo por ejemplo para personas en silla de ruedas, o cambios en el uso de determinadas herramientas online con el nivel de accesibilidad necesario.

Para las personas con discapacidad, la posibilidad de trabajar desde su casa les ayuda a **reducir los tiempos de desplazamiento**, especialmente para aquellos con movilidad reducida que tienen problemas de acceso a determinados espacios públicos o privados.

En el caso de personas que tengan problemas de salud, problemas cognitivos o similares, el teletrabajo favorece su **descanso y desconexión** cuando lo necesitan, lo que mejora su estado físico y su rendimiento.

Si hablamos de personas sordas, el hecho de realizar reuniones online puede ser muy beneficioso para su **comprensión**, porque algunos software permiten los subtítulos en tiempo real y los turnos de palabra están más estructurados, por lo que no se producen conversaciones cruzadas. También existe la posibilidad de incluir un intérprete a la conversación, facilitando aún más su participación.

También es interesante destacar que el teletrabajo, al realizarse a través de diferentes tecnologías, ayuda a las personas con discapacidad a **empoderarse y mejorar su confianza** en el uso de estas, lo que les ayudará no solo en su rendimiento laboral, sino también en su vida personal.

Organizaciones como [Inserta](#) en España trabajan para favorecer la contratación de personas con discapacidad ayudando a las empresas a conocer las condiciones de estos profesionales y adaptar su organización para garantizar la integración de estas personas.

Si quieres ampliar información sobre el teletrabajo para personas con discapacidad puedes consultar el estudio de la Fundación Adecco [Informe de tecnología y discapacidad 2022](#).

16. TELETRABAJAR DESDE EL MEDIO RURAL

Temática: Laboral

Es posible que al pensar en el entorno rural tengas predefinidas en tu mente imágenes, situaciones o tópicos como aislamiento, ausencia de servicios o despoblación. Es algo normal que culturalmente se ha construido así porque muchas personas tuvieron que mudarse a las ciudades en busca de oportunidades laborales años atrás. Puedes ampliar esta idea con este artículo de Europa Press Data: [La España vacía: despoblación en España, datos y estadísticas](#).

Si añadimos a la ecuación el concepto del teletrabajo, la situación es aún más compleja. Si bien hay regulaciones como la 'Ley Startup' o la 'Digital Nomad Visa' aún queda mucho camino por recorrer.

Si analizamos los datos más recientes, podemos ver que solo (aproximadamente) el 10% de la población activa de España teletrabaja en 2022 y aunque se ha duplicado desde el año 2019, sigue siendo un número muy pequeño para suponer una 'revolución migratoria' hacia entornos rurales.

A esto se le suma una resistencia generalizada de muchas empresas en España a dejar que sus empleados 'teletrabajen al cien por cien' estableciendo, en muchos casos, fórmulas híbridas que impiden que muchas personas puedan abandonar las ciudades de forma definitiva.

Pero, donde hay retos, hay oportunidades, y quizás una de las oportunidades que tenemos por delante es **ayudar a los entornos rurales con aquellos emprendedores, o teletrabajadores, que residen actualmente en países de la Unión Europea y quieren establecerse en España**.

Tras la situación de excepcionalidad vivida a consecuencia de la COVID-19 se

observa, al menos en algunas partes de España, un cambio que se produce en varios sentidos:

1. Mayor conciencia de las personas en términos de calidad de vida, primando la conexión con la naturaleza y vivir en entornos menos congestionados.
2. Aceptación de un mayor “aislamiento” en pro de un beneficio en términos de salud o de tener un sitio más tranquilo en el que vivir en familia.
3. Mejoras a nivel de infraestructuras, sobre todo de conectividad e internet (instalación y velocidad).
4. Movimientos de algunos pueblos, provincias o destinos para hacer un “llamamiento” a personas jóvenes, para que se establezcan en el municipio.
5. Iniciativas privadas que están poniendo en valor emprender, o teletrabajar desde entornos rurales.
6. Apertura de espacios de coliving, coworking o hubs de conocimiento.

Estos son algunos ejemplos de las acciones que están favoreciendo la movilidad al entorno rural y el camino para generar un “efecto llamada” hacia el mismo.

La experiencia de Pueblos Remotos

Trabajar en el entorno rural de forma consciente es uno de los retos y de las misiones que tenemos desde [Pueblos Remotos](#), y aunque es cierto que nuestro objetivo no es fijar población en los entornos rurales, si que podemos decir que nuestras experiencias han servido a modo de ‘test’ para que muchos de nuestros participantes sepan cómo es teletrabajar desde un entorno rural.

Desde Pueblos Remotos generamos experiencias para teletrabajadores en el entorno rural. Las mismas tienen una duración de veintiún días y les aportamos un valor diferencial, ya que unimos a los teletrabajadores con actores locales (empresarios, emprendedores, artesanos, etc.) del entorno rural.

Con los actores locales trabajamos para co-diseñar todas las experiencias, dándoles así un toque personal y una vivencia totalmente diferente.

Lo que pretendemos con ello es generar un impacto positivo, y directo, que perdure en el tiempo y que cierre un vínculo mucho más potente de los teletrabajadores con el entorno.

Hasta el momento hemos desarrollado 3 experiencias: [Pueblos Remotos Icod](#), [Pueblos Remotos Antigua](#) y [Pueblos Remotos Fuencaliente](#). Y ahora mismo estamos actuando como facilitadores del proyecto '[The Break](#)', un proyecto de la Unión Europea organizado por la Escuela de Organización Industrial e Impact Hub Madrid.

Para más información sobre nuestra actividad en los entornos rurales sobre los que actuamos y los nuevos proyectos que vamos a poner en marcha, puedes consultar nuestra página web: [Pueblos Remotos](#).

Artículo escrito por Carlos Jonay Suárez, Cofundador y Responsable de Estrategia Digital de Pueblos Remotos en colaboración con RemotEU.

17. EL TELETRABAJO DESDE LA EXPERIENCIA DE UNA EMPRESA

Temática: [Empresas](#)

En este artículo analizamos la experiencia de las empresas en relación al trabajo en remoto.

Costes del teletrabajo

Para comenzar, las empresas evalúan los costes que puede conllevar para ellas que un trabajador realice su actividad en remoto. En este punto se ha de diferenciar entre los costes económicos y los costes humanos.

Con costes económicos hablamos de los costes administrativos en relación a la burocracia que han de hacer para cumplir con la legislación vigente en cada país, pero también de los costes del equipo de trabajo y su mantenimiento, desplazamientos del teletrabajador, etcétera. A esto se deben añadir los costes humanos, y en este caso nos referimos a la organización del trabajo y de los equipos, al seguimiento de las tareas y a un mayor esfuerzo en el cuidado del trabajador, que debe hacerse a distancia.

Desinformación de las obligaciones de la empresa

Las empresas reconocen también que desconocen los trámites que deben hacer con las administraciones correspondientes para garantizar el teletrabajo de sus empleados. De igual modo, tampoco tienen idea de qué medidas deben incorporar o cambiar con sus empleados.

Competitividad

La competitividad va a estar determinada, en gran parte, por el tamaño de la empresa. Así, las pequeñas empresas ven en ocasiones que el teletrabajo puede ser una amenaza para ellas. Al existir esta posibilidad, empresas de mayor tamaño más familiarizadas con trabajar con equipos deslocalizados pueden ofrecer mejores condiciones a los teletrabajadores.

Oportunidad de expansión

De igual modo, el teletrabajo puede ser interesante para aquellas empresas que desean abrir nuevos mercados, tanto a nivel nacional como internacional. Establecer a un trabajador en otro territorio puede ayudarlos en esta tarea a costes más reducidos que si no tuvieran esta posibilidad.

18. EL TELETRABAJO DESDE LA EXPERIENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Temática: Laboral

En este artículo analizamos la visión que tiene la Administración Pública del trabajo en remoto, los problemas para su regulación, amenazas y oportunidades.

Falta de un marco legal común

Para comenzar y centrándonos en el caso europeo, los diferentes Estados acusan una falta de normativa común que regule el trabajo en remoto. El [Acuerdo Marco Europeo](#) de 2002, es la norma común que establece las condiciones mínimas del teletrabajo. A partir de esta norma, cada Estado ha desarrollado su propia estrategia y, en algunos casos, ni siquiera lo ha regulado.

De este modo, aquellos países que han creado una legislación específica pueden atender el teletrabajo dentro de sus fronteras pero, ¿qué sucede cuando el teletrabajo se produce entre empresas y trabajadores ubicados en distintos territorios?

Las normas a las que se acogen los países son los [convenios bilaterales](#), acuerdos que, en muchos casos, no contemplaban en el momento de su creación situaciones tan complejas como las que vivimos en la actualidad.

Dificultades para controlar una situación compleja

Como indicamos, se trata de una situación muy compleja y que es difícil de atender por parte de la Administración. Si durante los meses de pandemia muchas personas trabajaron de manera deslocalizada, algunas han continuado con este modelo después. La Administración Pública se enfrenta a casuísticas muy diferentes, como las figuras de falso autónomo, el establecimiento de sedes de empresas en el territorio, la residencia fiscal de trabajadores por cuenta ajena y propia, etcétera.

Desequilibrio entre países

La falta de regulación y control está motivada, en parte, por los intereses de cada Estado. Si tradicionalmente se ha producido una fuga de cerebros de los países del sur de Europa hacia los del norte, una regulación europea que permita el trabajo en remoto desde cualquier otro Estado podría provocar un éxodo de esta mano de obra de los países del norte de Europa hacia otros lugares. Esto, que es una oportunidad para países del sur, es una amenaza para los del norte.

Una oportunidad para el medio rural

El teletrabajo también puede analizarse desde la perspectiva nacional y, en este caso, es una oportunidad para países con problemas de despoblación. En este sentido, fomentar el trabajo en remoto desde estos lugares puede atraer a nuevos pobladores, para lo cual, en algunas circunstancias, sería necesaria una inversión para el desarrollo de infraestructuras.

19. EL TELETRABAJO DESDE LA EXPERIENCIA DEL PROFESIONAL INDEPENDIENTE

Temática: Laboral

En este artículo analizamos la experiencia de profesionales independientes y nómadas digitales que prestan sus servicios de manera deslocalizada.

La gestión del tiempo personal y laboral

Una de las cosas más valoradas por los profesionales independientes es la libertad que tienen para gestionar su tiempo, tanto el perteneciente a su vida profesional como el de su vida personal. La posibilidad de organizar su jornada y sus vacaciones les permite tener un mayor control sobre su vida.

Junto a esto, la posibilidad de vivir en cualquier lugar es también muy valorada.

La soledad del nómada digital

Por el contrario, al analizar los aspectos negativos de esta forma de vida el más común es el sentimiento de soledad. Las personas que no tienen una residencia fija o un lugar de trabajo sienten una mayor soledad que aquellas que sí lo tienen. Además, al trabajar como profesionales independientes, muchas veces no desarrollan relaciones interpersonales con sus interlocutores.

Para tratar de corregir esta situación, muchos recurren a espacios de trabajo colaborativos tipo coworking, donde pueden relacionarse con personas que están en una situación similar a la suya.

El profesional como entidad autónoma

Si hablar de trabajadores por cuenta ajena y empresas señalamos el desconocimiento de las implicaciones a nivel administrativo, en este caso hemos observado que los profesionales que trabajan por cuenta propia acusan una especie de disociación entre el individuo y la Administración, como si fueran dos entidades independientes que no se relacionan entre sí.

Hemos conocido casos de profesionales que, siendo residentes fiscales en un país, residen en otro. De este modo, pagan sus impuestos en el país A pero residen en el B. Algunas personas lo hacen porque en el país A la carga tributaria es menor, pero en otros muchos casos es por puro desconocimiento.

En el caso de Europa, disponer de ventajas como el acceso a la Sanidad, gracias a la tarjeta sanitaria europea, o no ser necesaria la posesión de un permiso de residencia especial favorecen esta circunstancia. En casos extremos, algunas personas nos han señalado que disponen de un seguro médico privado y que como tal pueden disfrutar de los servicios sanitarios como si fueran residentes.

La optimización fiscal

También se observa que, fruto del nomadismo, muchas personas eligen el país en el que quieren establecer su residencia fiscal. Al analizar las condiciones fiscales de varios países, pueden decidir establecerse en aquel que les ofrezca mejores ventajas. Cumpliendo con la legislación del Estado en cuestión, pueden pagar menos impuestos por el rendimiento de su trabajo al tiempo que mantienen su vida como nómadas digitales.

20. EL TELETRABAJO DESDE LA EXPERIENCIA DEL TRABAJADOR EN REMOTO

Temática: Laboral

En este artículo analizamos la experiencia de trabajadores y trabajadoras en remoto o de aquellos que desean hacerlo trabajando para una o varias empresas que están en países diferentes a aquellos en los que residen.

El deseo de trabajar en remoto

En los meses en los que hemos realizado el trabajo de campo para RemotEU hemos recibido más de 120 consultas de personas interesadas en teletrabajar desde un país diferente al que está su empresa.

En general, la opción de teletrabajar es valorada por muchos trabajadores y así lo recogen los estudios hechos al respecto. Por citar uno, [PwC](#) analizó los primeros nueve meses de teletrabajo desde el estallido de la COVID-19 y en su estudio señalaba que el 83% de los empleados encuestados afirmaban que el teletrabajo había sido un éxito. Al mismo tiempo, la mayoría de encuestados, un 65%, señalaba que el equilibrio está en un modelo híbrido que combina teletrabajo y presencialidad en la oficina.

En esta fase de investigación que mencionamos hemos corroborado esta tendencia, observando que, en general, los empleados quieren tener la libertad de teletrabajar pero con la opción de poder acudir a la oficina para relacionarse con sus compañeros y reunirse con clientes.

Este deseo se mantiene aún cuando el trabajo en remoto se contempla desde un Estado diferente, a pesar de que los desplazamientos resulten complicados. Aún así, se observa el deseo de mantener ese vínculo con el lugar físico de trabajo, tratando de mantener reuniones presenciales con cierta regularidad.

Acuerdo entre empleador y teletrabajador

Si bien el deseo del trabajador existe, también es de destacar el respaldo o la complicidad de los empleadores. Son muchas las consultas que hemos recibido donde se recoge el consenso entre ambas partes para que el trabajo en remoto se lleve a cabo.

En ese momento se identifican dos opciones principales. Por un lado que la empresa esté familiarizada con esta circunstancia porque ya lo hayan hecho

previamente con otro trabajador, en cuyo caso aplicarán la misma fórmula; y por otro lado, que sea la primera vez que se plantean algo así. En esta segunda opción, lo habitual es que sea el trabajador interesado el que se tenga que informar, a petición de la empresa, de las opciones que tiene disponibles. Después, deberá convencer a la empresa de llevarlo a cabo.

Desconocimiento de la legislación existente

Al existir consenso entre ambas partes surge la problemática de cómo hacerlo. Indicábamos las dos opciones más comunes que hemos detectado, y en este sentido, la segunda refleja el gran desconocimiento existente por parte de las empresas de cómo hacerlo.

Los trabajadores consideran que es suficiente con que exista un acuerdo entre la empresa y el trabajador. En su opinión, si el trabajo se va a desarrollar de la misma forma, ¿qué habría de cambiar? Lo que desconocen es que la empresa debe pagar sus cotizaciones sociales allá donde estén, y el hacerlo desde otro país puede conllevar nuevos costes y el cumplimiento de las obligaciones fiscales, laborales y en materia de Seguridad Social en dicho país.

La empresa debe cumplir con estas obligaciones para garantizar los derechos de los trabajadores y, si no lo hiciera, podría someterse a sanciones.

Nueva situación, nuevas condiciones

Otra cuestión relevante sobre la visión de los trabajadores es su sorpresa al tener que renegociar las condiciones laborales con sus empresas. De igual modo que creen que no hay que hacer ningún trámite administrativo especial, consideran que sus condiciones no tienen por qué cambiar.

El coste de la vida en Reino Unido no es similar al coste de la vida en Portugal y, si a esto añadimos el coste extra que tiene para la empresa, es normal que esta quiera ajustar las condiciones del trabajador. Más aún cuando la motivación de trabajar en remoto ha sido del trabajador.

21. ¿CUÁNDO PUEDE ENVIAR UNA EMPRESA A UN TRABAJADOR DESPLAZADO A OTRO PAÍS

Temática: Empresas

Un/a trabajador/a desplazado/a es aquel que va a trabajar temporalmente en otro país por decisión de su empresa, siendo esta última la encargada de garantizar una serie de condiciones y circunstancias para llevar a cabo dicho desplazamiento temporal.

Las empresas generalmente tienen una serie de razones comunes para desplazar temporalmente a un trabajador; estas razones son de carácter económico, técnicas, organizativas, de producción y/o por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Son los empresarios los que tienen que atender a una serie de actuaciones, condiciones, normas y plazos para que se produzca el desplazamiento temporal, estas son:

1. **Carácter temporal del desplazamiento:** Este es un punto crítico y que da sentido al desplazamiento. No puede hacerse un desplazamiento de manera indefinida y por tanto, no podría ser aplicable si un trabajador propone a su empresa trabajar en remoto desde otro país de manera indefinida.
El desplazamiento de trabajadores puede ser de corta duración (hasta 12 meses) o de larga duración (superior a 12 meses). Si la empresa lo necesita porque no se han logrado los objetivos que justificaban el desplazamiento, puede pedir una ampliación hasta un máximo de 18 meses.
2. **Motivación del desplazamiento:** Otra cuestión fundamental es el motivo del desplazamiento. En este supuesto, la motivación debe venir de la empresa, que plantea este traslado para conseguir alguno de sus objetivos (abrir un nuevo mercado, realizar inversiones, formar un equipo, etcétera).
En el caso de que sea el trabajador el que desee establecerse en otro país, no se trata de una motivación empresarial sino personal, y como tal no podría contemplarse en este supuesto.

La figura del trabajador desplazado está regulada y controlada en la Unión Europea y sus Estados miembros, que pueden establecer los controles que consideran oportunos. Por ello, debe estar plenamente justificada y debe cumplir con la legislación vigente en todo momento.

22. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS QUE TRASLADAN A UN TRABAJADOR A OTRO PAÍS

Temática: Empresas

Las empresas, a la hora de [desplazar a un trabajador](#) a otro Estado Miembro de la Unión Europea, deben respetar una serie de condiciones que regulan las actuaciones sobre el desplazamiento temporal de los trabajadores.

A nivel europeo, se ha creado una [Directiva 2014/67/UE](#), la cual permite a los Estados Miembros imponer una serie de medidas administrativas y medidas de control, proporcionadas y relacionadas con la normativa europea. Medidas administrativas previas al desplazamiento temporal del trabajador; se encuentran reguladas en el artículo 9 de la Directiva 2014/67/UE mencionada anteriormente:

1. La empresa tiene la obligación de hacer una **declaración a la autoridad nacional** competente con la información relevante y necesaria en orden a que se permita el control y respeto del espacio del trabajo, incluyendo:
 - La identidad del proveedor del servicio.
 - El número de identificación del trabajador desplazado.
 - Una persona de contacto del trabajador.
 - Fechas de principio y fin del desplazamiento.
 - La dirección del espacio de trabajo.
 - Así como la naturaleza del trabajo que justifique el traslado.
2. Otra de las medidas es la **obligación de designar a una persona que enlace al trabajador y a la empresa con las autoridades competentes del Estado miembro de destino** en cuestión.
3. Por otro lado, existe la **obligación de designar a una persona que actúe como representante** con el que los interlocutores sociales pertinentes, permitan que el prestador de servicios participe en la negociación colectiva en el Estado miembro de acogida.

Así mismo, bajo esta Directiva se esclarece que cualquier Estado Miembro pueda establecer sus propios trámites administrativos y de control siempre que

respeten la normativa europea sobre el desplazamiento temporal de los trabajadores.

23. ¿QUÉ ES EL TRABAJO ASÍNCRONO?

Temática: Laboral

El teletrabajo ha aumentado la posibilidad de trabajar de manera deslocalizada para una empresa situada en otra parte del mundo. Esto ha traído consigo cambios en la organización del trabajo porque hay teletrabajadores que hacen su jornada laboral en diferentes usos horarios.

El trabajo asíncrono es justamente eso, trabajar en diferentes momentos del día. En este modelo, a diferencia de lo que sucedía en modelos más tradicionales, no se espera que todo el mundo esté disponible en un momento determinado y que trabaje en las mismas franjas horarias. Ahora, un trabajador puede comenzar su jornada laboral desde Asia y otro de la misma compañía hacerlo horas más tarde desde América.

Para atender a esta realidad, las empresas están incorporando algunas buenas prácticas. Por ejemplo, que las reuniones se realicen en diferentes horarios para que todos los trabajadores puedan asistir al menos una de cada dos veces. También que las reuniones se graben para que estén accesibles a todo el equipo. Esto, además de garantizar el acceso a la información, da la oportunidad a los trabajadores de reflexionar sobre un tema y comunicar sus ideas a todo el equipo.

Además, es recomendable utilizar un calendario común y utilizar herramientas de organización, gestión y comunicación online. Existen incluso convertidores de zonas horarias para conocer en cada momento el huso horario de cualquier trabajador.

A su vez, el trabajo asíncrono ofrece una gran posibilidad a empresas y trabajadores. Por un lado, a las empresas, porque pueden buscar candidatos en cualquier parte del mundo y obtener así un equipo global. Y por otro lado, a trabajadores, porque les permite trabajar en remoto desde cualquier lugar. Con el trabajo asíncrono la distancia geográfica no es un problema.

24. ¿QUÉ SON LOS CONVENIOS BILATERALES? ¿QUÉ TIPOS DE CONVENIOS EXISTEN?

Temática: Fiscalidad/ Seguridad Social

Un convenio bilateral es un acuerdo firmado entre dos países para regular cuestiones de diversa índole. El espíritu de los convenios es que las personas que se acogen a ellos reciban igualdad de trato frente a los y las nacionales, así como fomentar las relaciones comerciales entre ambos países.

Existen muchos tipos de convenios entre estados. En relación al teletrabajo, mencionamos a continuación los más relevantes:

Convenios de seguridad social

Estos convenios se utilizan para garantizar la protección de trabajadores y trabajadoras que, siendo nacionales de uno de los países, desarrollan su actividad laboral en el otro Estado, y viceversa.

Los convenios en materia de seguridad social pueden regular el modelo de cotización y las protecciones sociales recogidas en el sistema para los trabajadores. De igual modo, estos acuerdos pueden regular el acceso a prestaciones como la pensión de jubilación.

Convenios de doble imposición

Los convenios o tratados para evitar la doble imposición con acuerdos que tienen por objetivo fomentar las inversiones y las relaciones económicas entre estados. Estos acuerdos ofrecen seguridad jurídica y reducen la fiscalidad de las inversiones.

Aplicado al teletrabajo, estos convenios son las normas regulatorias en materia de fiscalidad. De este modo se evita que el teletrabajador tenga que pagar impuestos en ambos países por su actividad laboral.

¿Qué sucede cuando no hay convenios entre dos estados?

En el caso de que estés en un país que no mantenga acuerdos bilaterales con tu país de origen estarás más expuesto ante la Administración.

Por un lado, porque no habrá un reconocimiento de las cotizaciones realizadas por uno u otro país. Esto puede afectar a prestaciones como las de incapacidad o jubilación.

Por otro lado, porque tendrás que hacer frente a tus obligaciones fiscales sin un marco jurídico regulatorio, por lo que tendrás que pagar impuestos en ambos países por tu actividad.

Recomendaciones para teletrabajadores/as en el extranjero

Ante la falta de una legislación internacional en relación al teletrabajo, son los convenios bilaterales los que regulan la actividad. Estos convenios han sido elaborados sin tener en cuenta la posibilidad de teletrabajar desde otro país porque fueron elaborados hace años.

Las personas que quieran teletrabajar desde un país diferente al suyo deben informarse sobre los convenios existentes entre ambos estados y las obligaciones que como individuo tiene ante ambas Administraciones.

En el caso de que existan convenios en vigor, se debe atender a las particularidades del mismo. Cada convenio es diferente y tienen sus propias excepciones. Por ejemplo, un convenio puede reconocer y regular el derecho a jubilación y otro no.

En el caso de que no existan convenios, la persona tiene que ver si su Administración le ofrece algún tipo de convenio especial para atender su situación. En el caso de España por ejemplo existe la posibilidad de acogerse al [Convenio especial para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero y seculares, misioneros y cooperantes](#), un acuerdo por el que el teletrabajador podrá cotizar en España por la base mínima de cotización para mantener sus derechos frente a la Seguridad España. De igual modo, tiene que conocer la normativa en materia de impuestos para hacer las declaraciones tributarias correspondientes.

25. CONVENIO BILATERAL PARA EVITAR LA DOBLE IMPOSICIÓN ENTRE ESPAÑA E IRLANDA

Temática: Fiscalidad

Los convenios de doble imposición se establecen con carácter general para evitar tributar dos veces, estas situaciones se pueden producir por varios motivos como vivir en un país de la UE y trabajar en otro, si trabajas desplazado en el extranjero

durante breve período de tiempo, si vives y buscas trabajo en el extranjero y si te has jubilado en un país y cobras la pensión de otro.

En estas situaciones finalmente vas a estar sujeto a la normativa fiscal de tu país de residencia, y por este motivo se firman convenios fiscales de doble imposición que evitan que tributes dos veces.

Con carácter general, hay que acudir a las disposiciones del Convenio para conocer la potestad tributaria que corresponde a cada Estado y, en su caso, las medidas aplicables para paliar la doble imposición.

Los convenios enumeran unos tipos de rentas y disponen, respecto de cada una de ellas, las potestades tributarias que corresponden a cada Estado firmante:

- En unos casos, potestad exclusiva para el país de residencia del contribuyente.
- En otros, potestad exclusiva para el país de origen de la renta.

Por último, y solo en algunos supuestos, potestad compartida entre ambos países, pudiendo ambos gravar la misma renta, pero con la obligación, en general, para el país de residencia del contribuyente de arbitrar medidas para evitar la doble imposición.

El [convenio entre España e Irlanda](#) se firmó el 10 de febrero de 1994 y se aplica a los impuestos sobre la renta y sobre las ganancias de capital exigibles por cada uno de los Estados contratantes.

Aportamos dos casos prácticos para dar una visión más específica de lo que implica los convenios de doble imposición, teniendo en cuenta que la casuística es grande y cada situación diferente, por lo que finalmente en caso de duda hay que acudir bien a la Hacienda del país residente o emisor del pago, o bien a un asesor fiscal especializado en tributación internacional.

Caso 1:

Empresa con sede en Irlanda quiere contratar a trabajador residente en España con la modalidad de teletrabajo. La empresa es residente fiscal en Irlanda y no ejerce actividad alguna en España ni tiene sucursal, agencia u otro tipo de establecimiento. Asimismo, y de acuerdo con los datos aportados en la consulta, los trabajadores que perciben las retribuciones de la empresa irlandesa son residentes fiscales en España y se parte de esta premisa para responder a la cuestión planteada.

Con carácter general, las rentas del trabajo dependiente derivadas de realizar teletrabajo, desde un domicilio privado en España, aunque los frutos de dicho trabajo sean para una empresa irlandesa y siendo los trabajadores considerados residentes fiscales en España, al ejercer el empleo en España, solamente tributarán en España.

Es importante indicar que la consideración de residencia fiscal es permanecer al menos 183 días en España en el caso del trabajador para acogerse a este caso en particular, puede consultar la fuente [aquí](#) indicando consulta: N° de consulta V3286-17.

Caso 2:

Trabajador asalariado por cuenta ajena para empresa Irlandesa que residía en Irlanda y se traslada a vivir a España en 2020, continua trabajando para la misma empresa irlandesa en la modalidad de teletrabajo, viajando con carácter esporádico a Irlanda por trabajo.

Las rentas del trabajo realizado en remoto en España para la empresa irlandesa, dado que el trabajo se realiza desde su domicilio privado en España en la modalidad de teletrabajo, aunque los frutos de dicho trabajo sean para la empresa irlandesa, y el empleo se ejerce en España al ser residente fiscal en España, solamente tributarán en España. En este caso no tiene relevancia jurídica ni impositiva que los frutos del trabajo los perciba la empresa irlandesa.

26. CONVENIO BILATERAL PARA EVITAR LA DOBLE IMPOSICIÓN ENTRE ITALIA Y ESPAÑA

Temática: Fiscalidad

Como se ha explicado en la entrada de convenios bilaterales, el convenio para evitar la doble imposición tiene la finalidad de que una misma renta no sea gravada dos veces por distintos países. En este caso, vamos a analizar el [convenio firmado entre Italia y España](#) para evitar la doble imposición en materia de impuestos sobre la renta.

Este convenio se enfoca en dos grandes grupos: las personas físicas y las personas jurídicas.

Las **personas físicas** se someterán a este convenio a la hora de gravar el impuesto sobre la renta de las personas físicas (imposta sul reddito delle persone fisiche). En este caso, Italia y España han acordado que el lugar donde la persona sea considerada residente fiscal es donde se debe pagar el impuesto.

En caso de haber pagado el impuesto de la renta en un país distinto del lugar en el que eres considerado residente fiscal, aplicaría el presente convenio, por lo que tendrías que abonar la diferencia del porcentaje a abonar en los distintos países.

Ejemplo para personas físicas:

Pedro es residente fiscal en Italia, no obstante ha realizado la declaración de la renta en España pagando un 24%. Al ser considerado residente fiscal italiano deberá abonar a Italia la diferencia del porcentaje que debería pagar en Italia por su renta (un 25%) y del que ha pagado en España (24%). Por lo que Pedro tendrá que tributar en Italia la diferencia del 1%.

Las **personas jurídicas** no deben tributar en un país distinto de donde tenga su sede principal a no ser que la empresa posea un establecimiento permanente en otro país. En caso de tener un establecimiento permanente, se tributarán en ese país únicamente la diferencia entre los beneficios empresariales obtenidos en el establecimiento permanente y los gastos deducibles.

Ejemplo para personas jurídicas:

Rotulador S.L es una empresa española que ha operado en Italia, no obstante, no posee un establecimiento permanente allí, por lo que no deberá abonar en Italia el impuesto sobre la renta de las personas jurídicas (imposta sul reddito delle persone giuridiche).

Por otro lado, Lápices S.L es una empresa italiana con sede permanente en España. Al tener una sede en España, esta tendrá que tributar en España los beneficios obtenidos en el mercado español aplicando la diferencia entre los gastos derivados de este establecimiento permanente (alquiler del local, etc.). Los dividendos obtenidos por tener acciones en una empresa se deben tributar en el lugar donde se encuentre la empresa.

No obstante, si eres residente fiscal en otro país, tu país de residencia puede tributar hasta un 15% adicional por los beneficios obtenidos por los dividendos.

27. CONVENIO BILATERAL PARA EVITAR LA DOBLE IMPOSICIÓN ENTRE IRLANDA E ITALIA

Temática: Fiscalidad

Los convenios de doble imposición se establecen con carácter general para evitar tributar dos veces, estas situaciones se pueden producir por varios motivos como vivir en un país de la UE y trabajar en otro, si trabajas desplazado en el extranjero durante breve período de tiempo, si vives y buscas trabajo en el extranjero o si te has jubilado en un país y cobras la pensión de otro.

En el caso de Irlanda e Italia, y como veremos también, afecta incluso a las ganancias de capitales obtenidas por nacionales irlandeses residentes en Italia por un período de tiempo.

En estas situaciones vas a estar sujeto a la normativa fiscal de tu país de residencia, y por este motivo se firman convenios fiscales de doble imposición que evitan que tributes dos veces.

Con carácter general, hay que acudir a las disposiciones del Convenio para conocer la potestad tributaria que corresponde a cada Estado y, en su caso, las medidas aplicables para paliar la doble imposición. Los convenios enumeran unos tipos de rentas y disponen, respecto de cada una de ellas, las potestades tributarias que corresponden a cada Estado firmante:

- En unos casos, potestad exclusiva para el país de residencia del contribuyente,
- En otros, potestad exclusiva para el país de origen de la renta,
- Por último, y solo en algunos supuestos, potestad compartida entre ambos países, pudiendo ambos gravar la misma renta, pero con la obligación, en general, para el país de residencia del contribuyente de arbitrar medidas para evitar la doble imposición.

El [convenio entre Irlanda e Italia](#), se firmó el 11 de junio de 1971 y se aplica a los impuestos sobre la renta y sobre las ganancias de capital exigibles por cada uno de los Estados contratantes. Aportamos un caso práctico en concreto para dar una visión más específica de lo que implica los convenios de doble imposición, teniendo en cuenta que la casuística es grande y cada situación diferente, por lo que finalmente en caso de duda hay que acudir bien a la Hacienda del país residente o emisor del pago, o bien a un asesor fiscal especializado en tributación

internacional. El caso presentado además es el ejemplo claro de cómo es conveniente y necesario el asesoramiento de un profesional en relación a este tipo de casos.

Caso de aplicación del convenio entre Irlanda e Italia. Caso Kinsella

La demandante en este caso fue [Lorraine Kinsella](#), nuera del fundador de Ryanair. El caso surgió debido a un supuesto plan de evasión fiscal que se puso en marcha con respecto a la venta de acciones de Ryanair por parte de Kinsella por una contraprestación de 19 millones de euros (27,7 millones de dólares), sin embargo, Kinsella pagó menos de 40.000 euros de impuestos en Italia, donde era residente fiscal en el momento de la venta de las acciones.

Lorraine Kinsella ganó su caso contra la Hacienda Irlandesa sobre la venta de acciones y pagó sus impuestos en Italia con un porcentaje más bajo respecto al irlandés, ya que afirmó que residía allí cuando se vendieron las acciones. El Tribunal Superior estuvo de acuerdo con su interpretación de la ley en contra de la postura de la Hacienda Irlandesa, que en un principio y bajo su interpretación consideró que sí estaba amparada la ganancia de capitales bajo el acuerdo de doble imposición, pero finalmente y ante el volumen de la operación se desdijo e interpretó el Convenio de doble imposición.

En este caso la Hacienda Irlandesa, la Revenue, perdió frente a la opinión del juez que afirmó que los Acuerdos de doble imposición firmados entre Italia e Irlanda en el año 1971 debían aplicarse también a la ganancia de capitales, creando así un precedente, y confirmó que la Revenue puede interpretar la normativa de una forma distinta al interesado que finalmente acudió a la justicia para hacer valer el criterio de residencia fuera del país por un período superior al exigido y demostrar su residencia temporal en Italia.

28. ¿QUÉ ES UN CONVENIO DE DOBLE IMPOSICIÓN Y EN QUÉ CASO SE APLICA?

Temática: Fiscalidad

Los convenios de doble imposición son tratados internacionales de carácter fiscal firmados entre distintos Estados para evitar que una renta o un bien sea gravado dos veces por el mismo impuesto en países distintos.

Cada Estado se encarga de pactar sus convenios para evitar la doble imposición. Estos acuerdos pueden ser bilaterales -entre dos países- o multilaterales - varios países se suscriben al acuerdo-.

Desde el punto de vista internacional, los acuerdos para evitar la doble imposición son esenciales para proteger la soberanía fiscal de los países en su territorio y para evitar situaciones que favorezcan el fraude y la evasión fiscal. La idea es llegar de forma amistosa a un acuerdo para establecer un procedimiento para evitar posibles disputas en un futuro.

Los convenios internacionales pueden aplicarse a diferentes ámbitos:

- Convenios sobre impuestos sobre la renta de las personas (físicas y jurídicas) y el patrimonio.
- Convenios de las rentas procedentes de la navegación marítima y aérea internacional.
- Convenios de impuestos sobre las herencias.

Es por todo ello que cuando una persona decide trasladarse a distintos países del mundo para teletrabajar debe tener en cuenta la existencia de estos acuerdos para evitar pagar dos veces impuestos por sus ingresos obtenidos. A continuación listamos los convenios existentes entre España, Irlanda e Italia:

- [Convenio bilateral para evitar la doble imposición entre Italia y España](#)
- [Convenio bilateral para evitar la doble imposición entre Irlanda e Italia](#)
- [Convenio bilateral para evitar la doble imposición entre España e Irlanda](#)

29. CONSEJOS PARA PLANIFICAR Y ORGANIZAR REUNIONES ONLINE

Temática: Laboral

Para los trabajadores a distancia las reuniones online son el método para conectar con sus empleadores, trabajadores y clientes. A continuación, en este artículo proporcionamos algunas ideas para preparar las reuniones online y acabar con el burnout de las mismas:

1. **Cuidar del entorno:** de este modo, con el espacio de trabajo ordenado y limpio, evitamos las distracciones visuales, por ello recomendamos tener
-

despejado el escritorio y todo aquello que quede dentro de nuestro campo visual, es decir, tener solo lo imprescindible.

2. **Realizar alguna prueba previa:** así evitamos posibles fallos en el funcionamiento de la videollamada, ya sea sobre la imagen o el sonido.
3. **Evitar los ruidos de fondo:** establecer un espacio de trabajo limpio de ruidos ayuda a la concentración y a la comunicación con aquellas personas que se encuentren dentro de la reunión.
4. **Planificar la reunión:** establecer un esquema con los puntos a mencionar durante la videollamada, así evitaremos dejarnos temas de los que sea necesario hablar y veremos nuestros objetivos cumplidos a lo largo de la reunión, lo que provocará una mayor satisfacción por la productividad y el trabajo realizado.
5. **Coordinar la agenda:** esta podría llegar a ser una de las más importantes, no solo por evitar que se solapen reuniones entre sí, sino también por los descansos a realizar entre medias de cada reunión de modo que evitemos el estrés y podamos descansar y volver a reconectar.

Sin embargo, como se ha podido observar en reuniones online a veces no es posible aplicar estas recomendaciones, produciéndose en algunos casos el burnout de las videollamadas. La fatiga por las reuniones online se conoce coloquialmente como “**Zoom burnout**”, que sucede especialmente cuando se está más atento a lo que sucede alrededor de la persona con quien se lleva a cabo la videollamada, ya sea porque pasa por detrás de la cámara el perro o porque el hijo comienza a llorar, que al propio contenido de la reunión. Son condicionamientos que producen una mayor fatiga a la contra que sucedería en una reunión presencial en una oficina, ya que es más complicado que se lleguen a producir este tipo de distracciones.

Y como las reuniones online seguirán presentes en aquellas personas que trabajen a distancia, aquí dejamos un listado de **aplicaciones** para realizar reuniones online:

- Zoom.
- Google Meet.
- Skype.

- Microsoft Teams.
- Webex.
- Go to Meeting.
- Hangout.
- Facetime.

30. 1/3: ¿PUEDO TELETRABAJAR PARA UNA EMPRESA EN EL EXTRANJERO? TRABAJAR POR CUENTA AJENA

Temática: Laboral

El teletrabajo se ha extendido durante la pandemia y, en muchos casos, se ha consolidado como una política de empresa en multitud de organizaciones. El teletrabajo puede darse entre empresas y empleados ubicados en el mismo país o entre empresas ubicadas en un país y trabajadores en otro diferente, aunque no existe una legislación que regule esta situación de manera específica.

Hemos preparado una serie de artículos donde abordamos las tres opciones principales que tienen empresas y empleados para el teletrabajo deslocalizado. En este primer artículo hablamos de la posibilidad de trabajar por cuenta ajena para la empresa.

Opción A: Trabajar por cuenta ajena para la empresa

Esta opción es la primera que se considera al plantear el teletrabajo desde un país diferente al que está la empresa ubicada. A pesar de que pueda parecer la solución más obvia, tiene una gran complejidad para la empresa a nivel administrativo.

Para que el trabajador esté en otro país la empresa está obligada a tener presencia en el país en el que reside el trabajador. ¿Por qué? Porque la empresa debe pagar las cotizaciones del teletrabajador en el país en cuestión. De esta manera, el teletrabajador estará cubierto para acceder al sistema sanitario y a las prestaciones sociales del país.

Que la empresa tenga un trabajador en otro Estado obliga a la entidad a establecer una sede y tener un representante legal. De igual modo, deberá

presentar los formularios necesarios, por lo que deben contar con, al menos, una gestoría y una asesoría que los asista.

En caso de que la empresa no cumpla con esta obligación, la Administración pertinente podría reclamar a la empresa el pago de las contribuciones sociales y a la contratación del trabajador, obligándole a tener la sede que mencionábamos antes.

También es posible que la empresa tenga ya una sede en el país en cuestión. En este caso surgen dos opciones. Por un lado, que la sede en el país en el que reside el trabajador contrate al empleado y, por otro lado, que la posibilidad de contratación no sea posible a través de esta sede porque el empleado no tenga cabida en el equipo. Esto puede producirse por ejemplo cuando la sede realiza un trabajo distinto que la entidad del otro país. Imagina por ejemplo que una sede en Alemania realiza el trabajo logístico y la sede en Francia hace el trabajo de ventas.

Si la empresa contara con sede y decide incorporar al trabajador en ese país debería tener en cuenta las implicaciones a nivel interno, así como a nivel de costes, que se trasladarían de una sede a otra.

Si quieres ampliar más información sobre las obligaciones que tienen las empresas para contratar un trabajador puedes consultar los artículos de nuestra Wikipedia para [España](#), [Italia](#) e [Irlanda](#).

Y si quieres consultar las otras dos opciones para teletrabajar para una empresa en el extranjero puedes acceder a través de estos enlaces:

- [Teletrabajar por cuenta propia para una empresa en el extranjero](#)
- [Teletrabajar por cuenta ajena a través de una empresa intermediaria \(EoR\)](#)

31. 2/3: ¿PUEDO TELETRABAJAR PARA UNA EMPRESA EN EL EXTRANJERO? TRABAJAR POR CUENTA PROPIA

Temática: Laboral

El teletrabajo se ha extendido durante la pandemia y, en muchos casos, se ha consolidado como una política de empresa en multitud de organizaciones. El teletrabajo puede darse entre empresas y empleados ubicados en el mismo país

o entre empresas ubicadas en un país y trabajadores en otro diferente, aunque no existe una legislación que regule esta situación de manera específica.

Hemos preparado una serie de artículos donde abordamos las tres opciones principales que tienen empresas y empleados para el teletrabajo deslocalizado. En este primer artículo hablamos de la posibilidad de trabajar por cuenta propia para la empresa.

Opción B: darse de alta como autónomo

El trabajador se da de alta como autónomo en el país en el que reside y presta sus servicios para la empresa ubicada en otro país. En este caso, no estamos ante una relación laboral sino mercantil. El trabajador es, en realidad, un proveedor. Ambas partes deben firmar un acuerdo que regule las condiciones de su actividad y las obligaciones y derechos de cada uno.

Esta opción tiene riesgos que deben conocerse de antemano:

- Si el trabajador tenía una relación laboral con la empresa está finalizará, así como los beneficios circunscritos a la misma. Se debe negociar de nuevo con la empresa.
- Si el autónomo sólo factura a esa empresa puede incurrir en falso autónomo. Esto puede suponer un riesgo para la empresa, que puede ser sancionada.
- La persona autónoma asume nuevas obligaciones con la Administración del país y nuevos costes derivados de su actividad.

Pero también ventajas para el desarrollo de su actividad:

- Tiene la posibilidad de diversificar su actividad, trabajando para más clientes.
- Puede organizar su tiempo y tiene la libertad de trabajar de manera deslocalizada sin permiso del empleador.

Y si quieres consultar las otras dos opciones para teletrabajar para una empresa en el extranjero puedes acceder a través de estos enlaces:

- [Teletrabajar por cuenta ajena para una empresa en el extranjero](#)
- [Teletrabajar por cuenta ajena a través de una empresa intermediaria \(EoR\)](#)

32. 3/3: ¿PUEDO TELETRABAJAR PARA UNA EMPRESA EN EL EXTRANJERO? EMPRESA INTERMEDIARIA

Temática: Laboral

El teletrabajo se ha extendido durante la pandemia y, en muchos casos, se ha consolidado como una política de empresa en multitud de organizaciones. El teletrabajo puede darse entre empresas y empleados ubicados en el mismo país o entre empresas ubicadas en un país y trabajadores en otro diferente, aunque no existe una legislación que regule esta situación de manera específica.

Hemos preparado una serie de artículos donde abordamos las tres opciones principales que tienen empresas y empleados para el teletrabajo deslocalizado. En este primer artículo hablamos de la posibilidad de trabajar por cuenta ajena a través de una empresa intermediaria.

Opción C: Trabajar por cuenta ajena a través de una empresa intermediaria

Esta es una opción poco conocida pero que cada vez tiene más peso en el mercado. Supone la entrada de un nuevo agente en la relación empresa-empleado.

Una empresa intermediaria con sede en el país en el que reside el teletrabajador contrata a este. De esta forma, puede hacerse cargo de sus obligaciones como empleador en el país sin coste añadido. Por otro lado, factura los costes asociados al trabajador y una comisión a la empresa en el extranjero. El trabajador sigue prestando sus servicios a la empresa para la empresa en el extranjero, pero la relación laboral la establece con la empresa intermediaria.

Esta opción tiene varias ventajas:

- Ofrece garantías al trabajador, que mantiene su calidad de empleado por cuenta ajena y las ventajas relacionadas con esta modalidad.
- Tiene un menor coste para las empresas que tener una sede en el país en el que reside el teletrabajador.

En RemotEU hemos contactado con varias empresas intermediarias para conocer su funcionamiento. Si quieres más información, puedes contactar con nosotros a través de nuestro [formulario de contacto](#).

Y si quieres consultar las otras dos opciones para teletrabajar para una empresa en el extranjero puedes acceder a través de estos enlaces:

- [Teletrabajar por cuenta ajena para una empresa en el extranjero](#)
- [Teletrabajar por cuenta propia para una empresa en el extranjero](#)

33. BUSCADORES PARA ENCONTRAR TRABAJO EN REMOTO

Temática: Laboral

A la hora de buscar un trabajo en remoto la primera opción para muchas personas es acudir a los mismos sitios en los que han buscado empleo toda su vida. Sin embargo, existen portales específicos para trabajadores en remoto con multitud de ofertas de empleo que ofrecen esta modalidad de trabajo.

Portales para encontrar trabajo en remoto

1. **Flexjobs:** Es una de las plataformas más importantes para encontrar trabajo de forma flexible. Posee más de 50 categorías de empleos, además de poder restringir las ofertas a cierta zona geográfica, a una determinada compañía, al tiempo de la jornada o si deseas realizar más o menos viajes según tus necesidades. Flexjobs se encarga de revisar que todas las ofertas sean verídicas y que ofrezcan un puesto con buenas condiciones laborales.
2. **We Work Remotely:** Es una página que se encuentra en inglés, siendo la mayoría de sus oportunidades laborales dirigidas al marketing y al diseño; apoyando la inclusión y diversidad de los trabajos en remoto. Sin embargo, no todas las listas de trabajos tienen en cuenta la zona geográfica o el salario.
3. **Remoteok:** Posee una sólida y larga lista de trabajos en remoto que ha sido mejorada a lo largo de los años, entre grandes compañías y pequeñas startups. En la lista de trabajos se hace mención a la zona geográfica, así como al rango de salarios y la asincronía.
4. **Angel.co:** Esta web ofrece una gran lista de empleos, en especial startups y sobre todo provenientes de EEUU, así como de compañías tecnológicas. La mayor parte de las listas de trabajos, poseen una serie de limitaciones geográficas, así como el rango salarial del empleo.

5. **Work at a Startup:** Esta bolsa de trabajo es exclusiva para empresas respaldadas por YCombinator, lo que significa que se trata de empresas tecnológicas bien financiadas. La mayoría de esas empresas operan a distancia y están abiertas a candidatos de cualquier lugar.
6. **Job Board Search:** Es un agregador de más de 300 bolsas de trabajo. Se crean nuevas bolsas de trabajo todo el tiempo para roles de nicho, industrias, países, etc. Recomendamos este agregador a cualquiera que busque roles no tecnológicos, especialmente.
7. **Skip the drive:** Este portal de búsqueda de trabajo trata de simplificar el proceso de búsqueda a través de perfiles pre-creados y ofreciendo distintas oportunidades para trabajar desde casa. No es necesario el registro, siendo el servicio gratuito para aquellos trabajadores que desean encontrar un empleo en remoto.
8. **Remotive:** Remotive es una plataforma digital para encontrar empleo y que este se adapte a tus necesidades, trabajando desde la comodidad de tu casa o de tu espacio personal de vivienda y trabajo como puede ser un coliving. Un portal web con un sentimiento de ser family-friendly y favorecer los trabajos tecnológicos. En ella puedes encontrar trabajos repartidos por todo el mundo o que se encuentren en Estados Unidos, así como estableciendo una ubicación concreta.

34. LA CULTURA EMPRESARIAL Y EL TELETRABAJO

Temática: Empresas

La cultura corporativa es algo inherente a una empresa. Independientemente de su tamaño o del sector al que pertenezcan, todas las empresas cuentan con una cultura empresarial propia, sean o no conscientes de ello. Esta cultura debe tener en cuenta, ahora más que nunca, el trabajo en remoto de sus trabajadores para alcanzar sus objetivos, por eso esta entrada pretende poner el foco en este punto.

La cultura empresarial juega un papel determinante a la hora de crear un sentido de pertenencia empresarial -también conocido como *engagement laboral*-. Según una encuesta de LinkedIn, el sentido de pertenencia empresarial mejora la productividad de los trabajadores y el rendimiento de la compañía.

A pesar de los múltiples beneficios que ofrece el teletrabajo, este puede traer consigo una mayor desvinculación de los valores de la empresa. Un estudio realizado en 2021 por Microsoft reveló que el trabajo a distancia hizo que sus grupos empresariales oficiales y sus comunidades informales estuvieran menos interconectados y consecuentemente más aislados. En concreto, la proporción de tiempo de colaboración que los empleados dedicaban a las conexiones entre grupos se redujo en un 25% del nivel anterior a la pandemia.

Esta nueva modalidad de trabajo pone de relieve la necesidad de construir de forma intencionada una cultura empresarial segura, clara y real. Algunas de las iniciativas que se pueden llevar a cabo para fomentar la cultura empresarial pueden ser:

- Compartir con todos los nuevos empleados los principios empresariales.
- Creación de grupos online de recursos e intereses personales. Por ejemplo canales de Slack de deportes, lectura, destinos, etc.
- Juegos, actividades y charlas de café entre compañeros de trabajo emparejados al azar.
- Celebrar periódicamente encuentros o retiros en instalaciones físicas.
- Procurar que los equipos se reúnan y las personas se conozcan personalmente, establecer las rutinas de comunicación online marcando los límites.
- Fomentar el trabajo en equipo sobre el individual.

35. ¿QUÉ ES UN EMPLOYER OF RECORD?

Temática: Empresas

Cuando se plantea el trabajo en remoto desde otro país, tanto la empresa como el teletrabajador deben cumplir con la normativa de dicho país en material laboral, fiscal y de Seguridad Social. Esto obliga a la empresa a tener una sede en dicho país y a asumir los costes económicos y de gestión de esta decisión. Para evitar esto surge la figura del Employer of Record, una empresa intermediaria que actúa como empleador legal en el país de destino del teletrabajador.

¿Qué es un Employer of Record (EoR)?

Podemos definir Employer of Record como **empleador legal**. Una solución que **permite a una empresa tener a sus empleados en otros países y cumplir con todas las obligaciones en materia laboral, fiscal y de Seguridad Social**.

El Employer of Record es una empresa que tiene sede en el país en el que va a trabajar el empleado, pudiendo contratar directamente al trabajador en ese país atendiendo la normativa local. De ahí que se conozca como empleador legal, porque se encarga únicamente de los aspectos legales del trabajador. Todas las decisiones relacionadas con el trabajo, las tareas, la organización, el equipo, etcétera son acordadas entre la empresa y el trabajador.



Ante el aumento de teletrabajadores/as cada vez son más las empresas que recurren a esta fórmula para contratar empleados/as de manera deslocalizada. Las empresas tienen la posibilidad de contratar a profesionales que estén radicados en otros países, aumentando exponencialmente el pool de candidatos para un puesto de trabajo, al tiempo que les permite mantener el equipo actual de manera deslocalizada. De igual modo, evita la creación de sedes en otros

países y permite abrir nuevas vías de negocio gracias a la presencia de trabajadores en estos.

¿Cómo funciona un Employer of Record?

El funcionamiento de un Employer of Record es muy sencillo. Vamos a explicarlo con un ejemplo:

La empresa de robótica Portrait tiene 50 empleados en Francia. Una de sus trabajadores, María, ha presentado una propuesta a la empresa para teletrabajar desde Madrid. La empresa, tras estudiar su propuesta, la ha aceptado y María, desde el 1 de enero del siguiente año, trabajará en remoto desde España de manera indefinida.

La empresa está analizando cómo hacer el traslado, qué normativa existe y qué costes asociados tiene. Lo primero que han visto es la necesidad de tener una sede en España, algo que tiene un alto coste para ellos. Tras descartar esta opción, lo segundo que han valorado es la posibilidad de colaborar con un Employer of Record que han descubierto en España.

El Employer of Record les permite tener a María contratada y cumplir con todas las obligaciones en España sin necesidad de tener una sede. Sería el Employer of Record quien contratara a María y se haría cargo de la gestión de su nómina (pago de la misma y declaración ante las autoridades españolas).

Las condiciones de su contrato (salario, complementos, horario, beneficios sociales, etcétera) serían acordadas entre María y Portrait.

Por su parte María no tendría que tener ninguna relación con su Employer of Record más allá de recibir el abono de su nómina. Ella continuaría trabajando para Portrait como hasta el momento, organizando su trabajo directamente con ellos.

En cuanto al Employer of Record, se haría cargo del pago de las cotizaciones sociales de María a la Seguridad Social española, así como de tramitar cualquier cuestión relativa a una baja laboral u otros similares. Para realizar este trabajo, el Employer of Record cobraría una comisión a Portrait por sus servicios de gestión.

36. LISTADO DE EMPLOYER OF RECORD (EOR)

Temática: Laboral/ Empresas

El auge del teletrabajo ha traído consigo el aumento de empresas intermediarias. También conocidas como Employer of Record en inglés, ya eran utilizadas como una solución para deslocalizar equipos antes de la pandemia. Ahora, tras la COVID-19 y la tendencia del trabajo en remoto, estas empresas se han popularizado. En este artículo recogemos algunas de las principales empresas intermediarias del mercado:

- **Papaya Global:** Si bien no es el más económico, la diferencia de precio con otros es muy pequeña y sí es el más eficiente de cuantos hemos conocido. Podéis pedir una demo de sus servicios en el enlace anterior, rellenando un formulario muy sencillo.
- **Oyster HR:** Oyster HR es una plataforma que busca eliminar las barreras de contratación global al permitir contratar a trabajadores en más de 180 países, ofreciendo asesoramiento legal para ello y el pago de nóminas en la divisa local del trabajador.
- **Remote.com:** Es quizá el Employer of Record más implantado en el mercado. Tiene ofertas interesantes por pago adelantado anual, planes de precios especiales para start-ups y organizaciones sin ánimo de lucro. Podéis contactarles través del enlace anterior.
- **Deel:** De este Employer of Record tenemos aún pocas referencias pero son todas muy buenas
- **Safeguard Global:** Esta empresa presenta a las empresas multinacionales una visión completa de los costes de la plantilla para ayudar a tomar decisiones estratégicas. Además permite la expansión a más de 165 mercados internacionales en tan solo dos semanas.
- **Velocity Global:** Desde 2014, Velocity Global ha ayudado a miles de marcas a contratar, pagar y respaldar talentos en todo el mundo en más de 185 países. Buscan retener el talento ofreciéndoles beneficios competitivos en su mercado.
- **Skuad:** Skuad es una plataforma global de recursos humanos que simplifica la nómina, el cumplimiento y los impuestos globales. Para hacerlo de manera

efectiva, Skuad considera las necesidades de las organizaciones y brinda soluciones personalizadas.

- [Remofirst](#)
- [Foxhire](#)
- [Atlas](#)
- [Workmotion](#)

Si quieres saber más sobre que es un Employer of Record y los servicios que ofrece a empresas y teletrabajadores, puedes consultar nuestro artículo [¿Qué es un Employer of Record?](#)

37. ALOJAMIENTOS PARA TRABAJAR EN REMOTO

Temática: Laboral

Cuando una persona decide abandonar la oficina para teletrabajar desde otro lugar, la primera opción suele ser su vivienda. Otros optan por convertirse en nómadas digitales, pudiendo vivir en diferentes partes del mundo. En cualquiera de los casos, los teletrabajadores pueden sufrir un asilamiento social por trabajar desde un espacio en el que están solos. Para evitar que esto suceda, existen diferentes opciones para teletrabajar en entornos compartidos.

1. **Coworking:** Un coworking es un espacio de trabajo compartido. A ellos acuden equipos enteros o profesionales independientes a desarrollar su jornada laboral. Estos espacios ofrecen la posibilidad de disfrutar de un puesto fijo o bien flexible, de manera que hay una alta rotación de personas. A nivel de costes, normalmente el alquiler incluye todos los gastos asociados (internet, suministros, etcétera), por lo que es una solución cómoda para personas que trabajan en su casa y quieren tener un espacio de trabajo independiente.
2. **Coliving:** Para todos aquellos que han decidido aprovechar sus condiciones laborales para vivir en otro lugar, se han creado los coliving. Un coliving es una vivienda en la que se comparte con los vecinos un sentimiento de comunidad. Consiste en alquilar una habitación en un edificio que cuenta con una amplia cantidad de espacios y servicios comunes al resto de inquilinos. Un coliving también puede ser un hotel u otro tipo de alojamiento

temporal que disponga de un espacio de trabajo comunitario.

Es una alternativa ideal para todas aquellas personas que se trasladan a un nuevo destino. Actualmente existen varias plataformas que te ayudan a conocer colivings a lo largo de toda Europa como remoters.net o coliving.com.

3. **Teletrabajar desde una zona rural:** El teletrabajo ha dado la posibilidad a muchos pueblos que sufren la despoblación a atraer a profesionales que desean y pueden desempeñar su trabajo desde zonas rurales.

La pandemia ha pues en relieve algunas de las desventajas de las grandes ciudades, como son la gentrificación, la polución o los problemas habitacionales. Es por ello que muchas personas han aprovechado el teletrabajo para mudarse a lugares con un menor coste y una mayor calidad de vida.

En España se ha creado la iniciativa de la [Red Nacional de Pueblos Acogedores](#), donde se muestran pueblos españoles de distintas dimensiones que garantizan una red de cobertura 4G. Mientras, Irlanda ha decidido sumarse a esta iniciativa mediante un proyecto para desplegar banda ancha ultrarrápida en todo el país, y algunos pueblos italianos han decidido ofrecer descuentos en el alojamiento a todos aquellos trabajadores en remoto que se muden a los pueblos de Santa Fiora en Toscana y la ciudad de Rieti en Lazio.

38. MI PRIMER EMPLEO TELETRABAJANDO

Temática: Laboral

El primer empleo siempre es un reto. A la incertidumbre propia de trabajar, constatar que se está capacitado para el desempeño de las funciones asignadas y conocer y relacionarse con los compañeros de trabajo, se ha sumado una nueva variable en los últimos años. Esta es, trabajar a distancia. El teletrabajo ha supuesto un reto aún mayor para muchas personas que acceden por primera vez al mercado laboral, por eso damos a continuación varias recomendaciones para que puedas afrontarlo y adaptarte a esta situación.

Hay personas para las que la opción de teletrabajar les da tranquilidad, porque pueden centrarse en su trabajo y minimizar esfuerzos en las **relaciones sociales**. Sin embargo, para otras, puede generar ansiedad y soledad. Sea cual sea tu caso,

te recomendamos que trabajes las relaciones con tus compañeros de trabajo desde el principio porque, a largo plazo, serán fundamentales para ti. Puedes hacerlo utilizando las herramientas de comunicación que habilite tu empresa, siempre respetando los horarios de cada persona y fomentando, siempre que se pueda, el contacto visual a través de videollamadas.

Existen estudios que demuestran que el teletrabajo ayuda a aumentar la **productividad** del trabajador y a reducir el estrés, ya que pueden realizar su trabajo de forma cómoda, con cierta flexibilidad de horarios y fomentando la conciliación familiar. Pero está el riesgo de que no puedas **desconectar**. En este sentido, te recomendamos que establezcas una rutina de trabajo respetando los horarios para trabajar, descansar, comer, etcétera. Como decíamos, el teletrabajo ha mejorado la **conciliación laboral y familiar**, pudiendo disfrutar de más tiempo para ti y tu familia. Esto también te ayudará a desconectar y reducir el estrés laboral.

Otra cuestión a tener en cuenta es el **espacio de trabajo**. Cómo tengas organizado tu espacio te permitirá ser más productivo o, por el contrario, distraerte con facilidad. Un espacio separado del resto de espacios en tu casa te ayudará a trabajar. Esfuérzate por conseguir un espacio limpio, despejado y tranquilo.

Como última recomendación, te animamos a que **compartas tu experiencia** con tus compañeros o con otras amistades que se encuentren en tu situación. Esto te ayudará a identificar aspectos a mejorar y herramientas para hacerlo. Si te sientes mal por teletrabajar, has de saber que no es algo que solo te suceda a ti y, sobre todo, que hay herramientas para que puedas sobrellevarlo.

39. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO A NIVEL SOCIAL

Temática: Laboral

La llegada del trabajo en remoto ha cambiado nuestra manera de relacionarnos en el ámbito laboral. Hemos dejado de compartir nuestra jornada con compañeros y compañeras en un mismo espacio para relacionarnos a través de una pantalla. El teletrabajo, que trae consigo multitud de ventajas, también tiene algunas desventajas a nivel social que es necesario conocer para afrontarlas

¿Cuáles son las ventajas del trabajo en remoto?

- **La flexibilidad y comodidad laboral.** Es un hecho que el tiempo y esfuerzo empleados en ir hasta la oficina con el teletrabajo quedan suprimidos, permitiendo así generar nuevas rutinas. Además, el desgaste físico y mental queda reducido en gran medida, así como una reducción del absentismo laboral.
- **La conciliación familiar.** El teletrabajo es un gran aliado para padres, madres o quienes tienen a alguien a su cargo, permitiendo dedicar así una mayor parte de su tiempo al cuidado de estos. Esto permite pasar más tiempo con la familia.
- **Ahorro de tiempo y gastos.** No tener la obligación de asistir presencialmente a la oficina supone un ahorro de tiempo al suprimir el traslado a la oficina. Así mismo, el trabajo en remoto supone para la empresa un ahorro en los gastos al no tener que garantizar un espacio a todos sus empleados, pudiendo crear oficinas más optimizadas; también se da un ahorro en los gastos de cara al empleado ya que no tiene los gastos de gasolina, bonos de transporte, etcétera.
- **El teletrabajo es un aliado del medio ambiente.** Suprimir los traslados a la oficina supone un ahorro energético que beneficia al medio ambiente (reducción del consumo de gasolina, del consumo de gas y de electricidad empleados en el transporte público y privado).
- **Aumento de la productividad.** El rendimiento del trabajador se presupone mayor ya que este está más descansado y en una zona de confort, lo que puede generar una subida del interés en la mejora de su rendimiento y esfuerzo.
- **Menores bajas por enfermedad.** Se ha comprobado, en especial debido a la pandemia de la COVID-19, que desde casa los trabajadores cogen menos bajas ya que sufren menos contagios.

¿Cuáles serían las desventajas del teletrabajo?

- **Sensación de aislamiento y dificultad para trabajar en equipo.** La falta de un ambiente de trabajo, así como las relaciones laborales con los compañeros puede provocar un sentimiento de aislamiento y de falta de compañerismo, lo que puede provocar una desvinculación emocional con la empresa. Esto dificulta mantener un entorno positivo de trabajo en equipo.

- **Dificultad para desconectar del trabajo.** El lugar donde se teletrabaja es el mismo que aquel donde se descansa, se duerme y se desarrollan las relaciones personales lo que puede dificultar la desconexión, desembocando en estrés y en un descenso de la capacidad productiva.
- **Disponibilidad ilimitada de distracciones:** Teletrabajar en casa puede acarrear una serie de distracciones que reduzcan la productividad, mientras que en una oficina, se busca un ambiente limpio, despejado y que ayude a la concentración.
- **Confinamiento disfrazado.** La falta de contacto humano y que el entorno laboral y personal queden en un mismo espacio puede conllevar un sentimiento de confinamiento y soledad.
- **Pérdida de confidencialidad.** Este es uno de los grandes problemas para las empresas, los ciberataques. Con el teletrabajo al dificultarse el control específico de cada herramienta de trabajo se pueden producir estos ataques y que estos afecten a la confidencialidad de la empresa, trabajadores y clientes.

40. CONSEJOS PARA NEGOCIAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Temática: Laboral

Si trabajas para una empresa y te gustaría seguir en tu puesto trabajando en remoto desde otro país, puedes plantearle la opción a tu empleador. La crisis sanitaria trajo consigo el teletrabajo y se ha convertido en una opción viable para muchas personas, manteniendo esta modalidad de forma permanente como una política de empresa. Esto favorece el establecimiento de los y las empleados/as en otro territorio, incluso en otro país, acordando con la empresa las condiciones en las que se realiza.

Para poder llevar a cabo el traslado y teletrabajar al 100% para una empresa desde otro país lo primero que se debe hacer es informarse de las obligaciones que tienen tanto la empresa como el trabajador con la Administración del país, pero también conocer las ventajas e inconvenientes que tiene esta modalidad para ambas partes. Solo con esta información se puede plantear a la empresa el deseo de teletrabajar desde otro país y afrontar una negociación con ella.

¿Por qué es necesario negociar con la empresa el teletrabajo?

La respuesta es muy sencilla. Se trata de un cambio de condiciones laborales, y como tal, debe ser negociado. Al ser una petición del trabajador, este debe presentar una propuesta a la empresa que tenga en cuenta los pros y los contras que tiene este modelo tanto para el trabajador como para la empresa.

La negociación es incluso más compleja cuando se trata de trabajar en remoto desde otro país y es importante destacar que la empresa puede negarse a esta demanda. Por eso, cuanto más facilite el empleado al empleador el proceso, más probabilidades hay de que se lleve a cabo.

Consejos para afrontar la negociación con la empresa para la que trabajas

- **Muestra tu compromiso con la empresa:** sé honesto y reconoce el esfuerzo que es para la empresa que tú te traslades a otro país. Valora y agradece su interés y muéstrate abierto a la negociación, sabiendo que tendrás que renunciar a cosas para poder trabajar en remoto.
- **Afronta la negociación desde una perspectiva impersonal:** una negociación es dura y, si recibes un comentario negativo, no puedes pensar que se trata de un ataque personal. La negociación es sobre las condiciones, no sobre las personas. Esto podría afectarte emocionalmente y hacer que la negociación acabe mal.
- **Analiza la estructura de la empresa:** sé consciente de las oportunidades y limitaciones que tiene la empresa. Piensa en el número de empleados y el volumen de facturación que tiene, de si tiene presencia en el país al que te quieres trasladar, de si hay otros compañeros que ya están en remoto o no, etcétera. Esto te ayudará a poner en contexto tu propuesta y ver lo difícil que le puede resultar a la empresa tu traslado.
- **Analiza tu posición dentro de la empresa:** valora cuál es el papel que desempeñas dentro de la compañía y la importancia que tiene tu trabajo para la empresa, si es fácilmente sustituible por otra persona o no. Así podrás argumentar en defensa de tu trabajo.
- **Piensa en tus motivaciones para solicitar el trabajo en remoto desde otro país:** reflexiona sobre tu decisión y por qué es buena para ti. Por ejemplo para estar cerca de tu familia, para conocer otro país o porque te trasladas con tu pareja. Establecerte en otro lugar tiene muchos aspectos positivos para ti, por

eso debes tener siempre en cuenta tu objetivo durante la negociación. Al ponderar las opciones, pon este objetivo siempre en la balanza, porque tendrás que renunciar a cosas y tu deseo de marcharte a otro lugar será determinante en esa renuncia.

- **Calcula el coste de la vida en el país al que te trasladas:** si renegocias el salario, piensa que una bajada de sueldo no tiene por qué suponer una bajada del nivel de vida. Por ejemplo, no es lo mismo el coste de la vida en Reino Unido que en Portugal, por eso aunque tengas que ajustar tu salario, puede ser beneficioso para ti.
- **Calcula el coste que tiene para la empresa:** de igual modo, sé consciente del coste que tiene tu decisión para la empresa. Estos costes son:
 - Si la empresa tiene una sede en el país: debe acogerse a la legislación de dicho estado y hacer el reajuste oportuno a nivel interno.
 - Si la empresa no tiene una sede y quiere abrirla: debe atender a sus obligaciones fiscales y en materia de Seguridad Social y tener un representante legal en el país, con costes económicos y de recursos elevados.
 - Si la empresa te contrata a través de una empresa intermediaria: deberá hacer frente a la comisión del servicio.
 - A cualquiera de los anteriores hay añadir el coste personal, en tiempo y recursos.

En definitiva, al negociar con la empresa, debes tener en cuenta los costes que tiene el hecho de que trabajes en remoto desde otro lugar. Has de ser consciente de que tendrás que renunciar a algunas de las prestaciones que tienes actualmente. Por ejemplo, a parte de tu salario para cubrir parte de los costes económicos y para ajustar tu salario al coste de la vida del país, o también a beneficios sociales como pueden ser seguro privado, materiales o equipamiento, etcétera.

41. OBLIGACIONES FISCALES PARA NO RESIDENTES

Temática: Fiscalidad

Cuando una persona se traslada a otro país para teletrabajar puede no ser consciente de las implicaciones tributarias que adquiere con el nuevo país al que se ha trasladado. Al principio de su llegada, la persona puede ser considerada no residente, pero igualmente debe cumplir con sus obligaciones fiscales. A falta de una legislación europea común, cada país aplica distintas fórmulas para paliar esta situación.

¿Cómo gravan los países las rentas obtenidas en su país por personas que no son consideradas residentes fiscales?

España ha creado el [impuesto de la renta de personas no residentes](#), un tributo de carácter trimestral que se basa en gravar las rentas obtenidas en territorio español durante un periodo inferior a seis meses, es decir, siempre y cuando no seas considerado residente fiscal español. Este impuesto se debe declarar quince días después de terminar el trimestre y tiene un gravamen de entre un 19 y un 24% de las rentas obtenidas.

En el caso de **Irlanda**, este país ha decidido crear el "[split-year](#)". En caso de no ser considerado residente fiscal irlandés, únicamente pagarías impuestos por las rentas obtenidas en tu estancia en Irlanda.

Italia y Francia también gravan la renta producida en el país a pesar de no ser considerado/a residente fiscal.

Para evitar pagar impuestos tanto en el país donde uno es considerado residente fiscal como en el que ha trabajado durante un periodo de tiempo existen los convenios para evitar la doble imposición. De modo que, si entre ambos países está vigente dicho convenio, no pagarás impuestos dos veces. Asegúrate de ello cuando te establezcas en otro país, pues no todos los países tienen este tipo de acuerdos entre sí.

42. PROFESIONES MÁS DEMANDADAS PARA TELETRABAJAR

Temática: Laboral

Gracias al teletrabajo muchas personas han podido trabajar a distancia, pero no todos los perfiles profesionales pueden hacerlo. Hay puestos de trabajo que solo tienen sentido si se realizan de manera presencial. Aún así, el teletrabajo ha demostrado que muchos puestos cuya ejecución no se contemplaba a distancia, pueden hacerse con normalidad.

En este artículo mencionamos los empleos en remoto más solicitados, dividiéndolos en categorías según el ámbito laboral en el que se encuentran.

El área de la informática es sin duda el más propicio para el trabajo en remoto. Con un equipo informático adecuado, acceso a internet y las aplicaciones necesarias para el desarrollo de su trabajo, es sencillo poder hacerlo desde cualquier lugar. Los puestos más demandados en informática son:

- Ciberseguridad.
- Diseño web.
- Soporte informático.
- Desarrollo de software.
- Análisis de datos
- Programación
- Desarrollo y diseño de videojuegos.
- Ingeniería informática.
- Administración de sistemas.

En el entorno empresarial y comercial se han fomentado puestos en remoto de profesiones cuya presencia en oficina era meramente facultativa. Algunos de los puestos de trabajo más demandados en este ámbito para teletrabajar son:

- Marketing digital.
- Redacción de contenidos.

- Diseño gráfico.
- Workforce Expert.
- Community manager.
- Reclutamiento.
- Gestión comercial.
- Atención al cliente.
- Auditoría.

Otro sector profesional donde se ha desarrollado el teletrabajo es el de la educación, fomentado principalmente durante los confinamientos a causa de la COVID-19. Entre los puestos más demandados encontramos:

- Docencia y tutorización de idiomas y refuerzo escolar.
- Docencia en el campo de la informática.
- Traducción e interpretación.

Por último, dentro del sector sanitario, la profesión que más se ha desarrollado a distancia ha sido la de psicología, permitiendo de este modo llegar a muchas más personas. En menor medida, se ha favorecido el auge de consultas médicas telemáticas.

43. DIFERENCIAS ENTRE FALSO AUTÓNOMO Y AUTÓNOMO ECONÓMICAMENTE DEPENDIENTE

Temática: Seguridad Social

Cuando un/a trabajador/a quiere teletrabajar desde otro país para su actual empleador se plantea establecerse como autónomo/a. Esta es la primera opción porque es, aparentemente, la más fácil. Sin embargo, es una opción arriesgada que puede conllevar sanciones si no se hace de manera adecuada.

Para comenzar identificando las diferencias entre cada figura debemos señalar que, al hablar de autónomo o freelance, se hace referencia al profesional independiente que presta sus servicios a las empresas. El autónomo ofrece sus

servicios profesionales, busca y gestiona su cartera de clientes de manera independiente, establece sus tarifas y sus horarios y, tras la negociación con un cliente, acuerda las condiciones del trabajo a realizar.

Se deduce por tanto que el autónomo no depende únicamente de un cliente. En caso de que así fuera, ya no podríamos hablar de autónomo sino de autónomo económicamente dependiente (TRADE) o contractor. Estos son profesionales independientes que prestan sus servicios a una empresa determinada. En este caso, el profesional deben negociar con la empresa y su vinculación es también mercantil y no laboral.

El problema de esta figura es que, a ojos de la Administración, puede representar el abuso de una empresa hacia un trabajador, y por tanto ser ilegal. En ese caso, la Administración entenderá que no se trata de un trabajador económicamente dependiente sino de un falso autónomo.

En la legislación española, por ejemplo, se entiende que un trabajador económicamente dependiente (TRADE) es un trabajador autónomo que factura al menos un 75% de sus ingresos a un solo cliente, dependiendo económicamente de él. Para que un TRADE sea reconocido por la Administración, debe quedar plenamente justificado que la relación no es laboral sino mercantil. Esta interpretación es la que más problemas genera, pues no existen unas directrices específicas para determinar si se trata de un TRADE o de un falso autónomo. La Administración va a velar por la protección del trabajador y su relación de igualdad con la empresa, por tanto perseguirá que la empresa no abuse de él.

En el supuesto que se mencionaba al inicio del artículo, si una persona tiene una relación laboral con una empresa y para trasladarse a otro país considera con ella la opción de ser autónoma, será considerada en la mayoría de los casos falsa autónoma, pues las autoridades competentes lo interpretarán como un fraude laboral. Este fraude lleva asociado sanciones económicas para la empresa, pudiendo incluso exigir a la empresa que contrate al trabajador y lo dé de alta en el régimen de la Seguridad Social, y reclamarle lo que no haya cotizado por él previamente.

44. TELETRABAJO Y PROTECCIÓN DE DATOS: RECOMENDACIONES PARA EMPLEADOS

Temática: Laboral

El teletrabajo ha traído consigo una mayor exposición de datos en la red, por eso resulta necesario conocer los peligros y tomar las medidas adecuadas para garantizar la protección de la información. A continuación recogemos algunas recomendaciones para trabajadores/as

1. **Respetar la política de protección de la información de la empresa.** Cada trabajador/a debe cumplir las medidas establecidas por la empresa sobre protección de datos y seguridad de la información, prestando especial atención al deber de confidencialidad de la persona trabajadora con relación a los datos personales a los que tuviera acceso en el desempeño de sus funciones laborales.
2. **Proteger los dispositivos utilizados.** Hay que definir y utilizar contraseñas de acceso robustas y diferentes a las utilizadas para acceder a cuentas de correo personales, redes sociales y otro tipo de aplicaciones utilizadas en el ámbito de su vida personal. Asimismo, es importante no descargar ni instalar aplicaciones o software que no hayan sido previamente autorizados por la organización. Además, se debe evitar la conexión a redes wifi poco seguras o abiertas. Se recomienda que el sistema antivirus instalado en el equipo se encuentre operativo y actualizado.
3. **Garantizar la protección de la información que se está manejando.** Tanto en lugares públicos como en el entorno doméstico es obligado adoptar las precauciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información que se está gestionando. Para ello, conviene evitar exponer la pantalla a la mirada de terceros. Si se trabaja habitualmente desde lugares públicos, es recomendable utilizar un filtro de privacidad para la pantalla.
4. **Guardar la información en los espacios de red habilitados.** Se recomienda evitar almacenar la información generada en el equipo del dispositivo utilizado, siendo preferible hacer uso de los recursos de almacenamiento compartidos o en la nube proporcionados por la organización. En el caso de permitir la utilización de equipos personales, no utilizar aplicaciones no autorizadas en la política de la entidad para compartir información (servicios

en nube de alojamiento de archivos, correos personales, mensajería rápida, etc.).

5. **Comunicar inmediatamente cualquier brecha de seguridad.** Cualquier irregularidad que pueda afectar a la seguridad de la información y a los datos personales tratados debe notificarse al responsable, sin dilación y a la mayor brevedad posible, a través de los canales definidos al efecto.

45. TELETRABAJO Y PROTECCIÓN DE DATOS: RECOMENDACIONES PARA EMPRESAS

Temática: Empresas

1. El teletrabajo ha traído consigo una mayor exposición de datos en la red. Con afán de poder ayudar a una correcta protección de estos datos, las distintas agencias de protección de datos han emitido diversas recomendaciones para que las empresas se puedan adecuar y proteger su información:
 1. **Definir una política de protección de la información para situaciones de movilidad.** Al trabajar desde el espacio habilitado por la empresa, por ejemplo una oficina, el control de la información es alto. Sin embargo, cuando el trabajador está en la distancia, este control desaparece. Es necesario definir una política que recoja la información relativa al tratamiento de la información y los riesgos de una mala gestión de los mismos. A modo de ejemplo, esta política debe incluir los tipos de acceso en remoto que se permiten, desde qué dispositivos y el nivel de acceso. También las responsabilidades y obligaciones de los empleados e información sobre las consecuencias de no cumplir las pautas, tanto para la empresa como para el trabajador. Lo ideal es que la empresa y el trabajador firmen un acuerdo de teletrabajo que incluya lo relativo a una correcta protección de datos.
 2. **Elegir soluciones y prestadores de servicio confiables y con garantías.** Es importante evitar el uso de aplicaciones y soluciones de teletrabajo que no ofrezcan garantías y que puedan dar lugar a la exposición de los datos. Las terceras empresas con las que se compartan datos serán encargadas de su tratamiento y por tanto estarán obligadas a cumplir con la legislación vigente en esta materia.

3. **Restringir el acceso a la información.** Para garantizar un correcto acceso a la información hay que considerar qué personas acceden a qué información. Limitar el acceso también es una forma de proteger los datos, pudiendo tener varios niveles dentro de la organización.
4. **Configurar periódicamente los equipos y dispositivos utilizados en las situaciones de movilidad.** Los equipos y recursos que se utilizan para el desarrollo de la actividad deben estar protegidos y actualizados, deshabilitando aquellos servicios que no sean necesarios. En el caso de que el equipo de trabajo sea personal del empleado, la empresa debe exigir unos requisitos mínimos para poder utilizarlos en conexiones remotas y limitar el acceso a la información.
5. **Monitorizar los accesos realizados a la red corporativa desde el exterior.** Para detectar posibles brechas de seguridad o un uso fraudulento de la información se recomienda el registro de toda la actividad que se realiza desde un acceso exterior.
6. **Gestionar racionalmente la protección de datos y la seguridad.** Todas las medidas que se lleven a cabo de cara a la protección de datos se deben establecer a partir de un análisis de riesgos en el que se evalúe la proporcionalidad entre los beneficios a obtener de un acceso a distancia y el impacto potencial de ver comprometido el acceso a la información de carácter personal.

Más información en la [Agencia Española de Protección de Datos](#).

46. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EUROPA TRAS LA COVID-19

Temática: Laboral

El teletrabajo no está regulado a nivel de la Unión Europea a través de mecanismos de derecho imperativo. No hay directivas específicas que se centren en el teletrabajo, aunque varias directivas y reglamentos abordan cuestiones que son importantes para garantizar buenas condiciones de trabajo para los teletrabajadores.

La pandemia de COVID-19 supuso un cambio total de paradigma sobre el teletrabajo. Dejando una huella tan importante que, tanto países como

empresas han modificado sus convenios con tal de tener legislados algunos aspectos del teletrabajo.

En este contexto, **Bélgica** destaca por ser un país en el que los interlocutores sociales han emitido un acuerdo de negociación colectiva que proporciona un marco para que los empresarios y los trabajadores realicen un trabajo adecuado. Otros ejemplos de país que han introducido cambios legales en la regulación del teletrabajo desde el estallido de la pandemia son:

Italia: ampliación del trabajo inteligente en las administraciones públicas con la Ley 24 de abril de 2020, n. 2727, que establece una extensión del "trabajo inteligente" en las administraciones públicas. En el 31 de enero de cada año, las administraciones públicas, previa consulta a los sindicatos, tienen que elaborar un plan de organización del trabajo inteligente (POLA), como una sección del plan de rendimiento. El POLA tiene como objetivo identificar las actividades que pueden llevarse a cabo de forma inteligente y ser utilizadas por al menos el 60% de los empleados. En caso de que no se adopte el POLA, el trabajo inteligente se aplica al menos al 30% de empleados, si lo solicitan.

Eslovaquia: modificación del Código Laboral (marzo de 2021). El establecimiento de la normativa eslovaca sobre el teletrabajo fue parcialmente provocado por la pandemia. La modificación del Código Laboral establece un nuevo conjunto de derechos y obligaciones del empleado y del empresario. Un acuerdo de teletrabajo requiere un acuerdo mutuo y cierta regularidad (en lugar de ser algo que ocurre de forma excepcional). Las nuevas disposiciones obligan a los empresarios a reembolsar al empleado los mayores costes relacionados con trabajo a distancia, como los gastos de material y herramientas. El código introduce el derecho a la desconexión al final de la jornada laboral y durante el descanso semanal, a menos que se hayan ordenado o acordado horas extras, así como durante las vacaciones. acordadas, así como durante las vacaciones y los días festivos.

España: la regulación actual en España es la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, del 9 de julio. Como respuesta a la COVID-19 se aprobó el Real Decreto Ley 28/2020 basado en un Acuerdo Marco firmado por los interlocutores sociales, de los cuales derivó la conocida comúnmente Ley del Teletrabajo. El objetivo de esta ley es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para las empresas y las personas trabajadoras. Esta ley se

centra en regular el derecho a la desconexión, así como aspectos específicos de seguridad laboral, aspectos ergonómicos, psicosociales y organizativos, así como la distribución del tiempo de trabajo, la limitación de la disponibilidad y las pausas. El empresario también debe adoptar medidas de protección para apoyar a empleados especialmente vulnerables, como las empleadas embarazadas, así como garantizar e informar de los posibles riesgos del teletrabajo y del espacio donde se realice el trabajo en remoto. Además, se introduce la obligación del empresario de compensar al empleado por los costes del trabajo a distancia.

Otras iniciativas relevantes se encuentran en **Irlanda y Francia**. En enero de 2021, el gobierno irlandés publicó su Estrategia Nacional de Trabajo a Distancia, que prevé algunos cambios legislativos, así como otras medidas para apoyar el teletrabajo (por ejemplo, la mejora de la infraestructura de teletrabajo, como la conectividad a Internet de Internet), y el desarrollo de datos nacionales sobre la incidencia y la frecuencia del trabajo a distancia, como parte de un esfuerzo más amplio para mejorar los datos sobre los acuerdos de trabajo flexible para proporcionar una base de pruebas para la política futura. La estrategia responde en parte al llamamiento del Congreso Irlandés de Sindicatos para llevar a cabo una revisión exhaustiva de la normativa laboral en relación con el teletrabajo. También en enero de 2021, los interlocutores sociales de Francia publicaron un nuevo acuerdo intersectorial que sustituye al acuerdo de 2006 y complementa la legislación anterior a COVID-19 sobre el teletrabajo.

Más información en el informe [Regulating telework in a post-COVID-19 Europe](#).

47. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO

Temática: Laboral

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron el 16 de julio de 2002 un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea. Este acuerdo es especialmente importante, ya que se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales.

El objetivo era elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. El acuerdo otorgaba a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En el acuerdo se define el **teletrabajo** como una **forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.**

En el acuerdo se resaltaban varios ámbitos clave en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo:

- **El carácter temporal del teletrabajo:** El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del trabajador o es posible aceptarlo voluntariamente después.
- **Las condiciones de empleo:** los teletrabajadores tienen los mismos derechos que el resto de trabajadores. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.
- **La protección de los datos:** corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informará al teletrabajador de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.
- **El ámbito de la vida privada:** el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser con arreglo a la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización.
- **Los equipos para la actividad:** por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.
- **La salud y la seguridad:** el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE

y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales.

- **La organización del trabajo:** corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.
- **La formación de los teletrabajadores:** los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores.
- **Los derechos colectivos de los teletrabajadores:** los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Contexto

Este acuerdo contribuyó directamente a la estrategia definida en el [Consejo Europeo de Lisboa](#) y al paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, con arreglo a los objetivos establecidos en Lisboa.

En julio de 1997, la Comisión Europea adoptó una serie de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información. Dichas recomendaciones incluían el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa y de estudiar el teletrabajo dentro de la Comisión.

En 1998, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información lanzaron un proyecto piloto. Dicho proyecto comprendía tres formas de teletrabajo a tiempo parcial: el teletrabajo que alterna entre la oficina normal y un despacho-domicilio; el teletrabajo móvil durante misiones oficiales y el trabajo puntual en otro edificio de la Comisión.

48. BANCA ONLINE: UNA SOLUCIÓN PARA TRABAJADORES/AS EN REMOTO

Temática: Fiscalidad

A la hora de decidir convertirse en nómada digital y viajar por el mundo mientras se trabaja, es imprescindible tener un banco que cubra las necesidades que puedan surgir en el extranjero. Existen bancos online que ofrecen sus servicios desde cualquier lugar, aunque su oferta de servicios es aun limitada.

Algunos de los principales inconvenientes de mantener una cuenta bancaria local mientras se vive de forma temporal en distintas partes del mundo pueden ser las comisiones por realizar transferencias internacionales, el poder contactar con el banco en el extranjero o el uso de cajeros automáticos entre otros.

Hoy día no hay un banco online que reúna todas las características de un banco tradicional. Existen soluciones en el mercado que se están adaptando a esta necesidad, pero aun con limitaciones. Por ejemplo, algunos solo permiten depósitos a través de transferencias bancarias, otros no aceptan transferencias, etcétera.

Para elegir un banco online se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

1. **Comisiones por transacciones en el extranjero.** Los bancos pueden cobrar un porcentaje del dinero gastado mediante el uso de la tarjeta de crédito en un país extranjero o con otra divisa. A pesar de que a priori suelen ser cantidades pequeñas, puede ser determinante dependiendo del uso de estas.
2. **Accesibilidad del banco a través del móvil.** Es importante tener en cuenta que tener una aplicación muchas veces no equivale a tener un buen servicio a través de ella. Se recomienda que la aplicación sea intuitiva, clara, con un buen servicio de atención al cliente y que se ajuste a tus necesidades particulares (transferir fondos, consultar extracto, poder hacer cambios de divisa, poder congelar una tarjeta robada, etc.).
3. **Ofrecer al usuario la opción de mantener, comprar, convertir y gastar múltiples monedas (digitales y fiduciarias).** Es muy recomendable buscar un banco que posea disponibilidad mundial, es decir, que se pueda utilizar la tarjeta en cualquier país extranjero sin ningún problema. Además, también

hay que tener en cuenta las comisiones que te pueden llegar a cobrar por el cambio de divisas.

En la actualidad existen múltiples bancos que ofrecen esta serie de servicios un ejemplo de ellos podrían ser: Revolut, N26, Wise o Payoneer.

49. ¿QUÉ ES EL ESPACIO SCHENGEN?

Temática: Residencia

El espacio Schengen es un área de Europa formada por 26 países donde no existen fronteras interiores y, por consiguiente, se permite la libre circulación de personas, bienes, servicios y capital. Este espacio cuenta con un control de fronteras exterior, siendo necesario un permiso para el acceso desde terceros países.

No hay que confundir el territorio correspondiente a los países de la Unión Europea con el espacio Schengen. Son dos zonas diferentes y como tal, tienes regulaciones diferentes. El espacio Schengen lo forman los siguientes países: Austria, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia y Suiza.

Para acceder al espacio Schengen desde un país diferente a los anteriores se necesita un visado. El visado Schengen, comúnmente conocido como visado turista, es un permiso que permite la libre circulación dentro del espacio Schengen. Este visado permite transitar por cualquiera de los países recogidos en el espacio Schengen durante un tiempo máximo de 90 en cualquier periodo de 180 días (sin necesidad de que los 90 días lo sean de forma consecutiva).

El visado Schengen se puede extender hasta 90 días más de forma extraordinaria. En caso de querer solicitar una extensión del visado es necesario mostrar un motivo insalvable para que lo puedan conceder. Un motivo insalvable es cuando por motivos de salud uno no puede moverse o salir del país; el resto de motivos, por muy trascendentales que sean, probablemente serán rechazados.

En caso de no cumplir esta normativa y quedarse en alguno de estos países por un tiempo superior al establecido, existen posibles sanciones a las que hacer frente: desde una sanción económica de entre 500 a 1.000 euros hasta una sanción en el pasaporte que prohíba el ingreso al espacio Schengen de hasta 3 años.

50. ¿QUÉ ES EL FORMULARIO A1?

Temática: Empresas

El formulario A1 es un formulario necesario para solicitar el desplazamiento temporal de un/a trabajador/a a otro estado miembro de la Unión Europea (excepto Dinamarca) o del Espacio Económico Europeo (Suiza, Islandia, Liechtenstein y Noruega).

Este formulario es único en toda Europa y está regulado a través del Reglamento 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

En su art. 12.1 establece que si un/a trabajador/a asalariado/a en un Estado miembro que trabaje por cuenta de un/a empleador/a con establecimiento permanente en dicho Estado miembro es enviado/a a trabajar temporalmente a otro Estado miembro, seguirá sujeto/a a la legislación del primer Estado miembro siempre y cuando la duración previsible de dicho trabajo no exceda de veinticuatro meses y que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada.

Es decir, si una persona fuese trasladada de forma temporal a otro Estado miembro de la Unión Europea, esta podría seguir cotizando en su país de origen y ser atendida en los servicios sociales del país al que ha sido trasladada a través de la Tarjeta Sanitaria Europea (TSE).

¿Cómo solicitar el A1?

Para poder realizar el desplazamiento temporal de un/a trabajador/a, es necesario que la Dirección Provincial y Administración de la Seguridad Social que corresponda emita el formulario A1. Para ello, es necesario que el empleador/a lo solicite al menos cuatro semanas antes de la partida del trabajador.

51. LOS RIESGOS DEL TRABAJO EN REMOTO

Temática: Laboral/ Empresas

El teletrabajo tiene asociados multitud de aspectos positivos, como son la conciliación de vida personal y profesional, la flexibilidad o la propia organización del trabajo, pero también hay riesgos que es necesario conocer para prevenir posibles problemas que puedan surgir. Estos afectan tanto a empresa como a teletrabajador, y los mencionamos a continuación:

Ciberseguridad

Garantizar la seguridad de la información es el mayor reto del trabajo en remoto. El teletrabajador puede desempeñar su trabajo desde cualquier parte, lo que hace muy difícil securizar su actividad. Los tipos de riesgos que pueden surgir son:

- Contaminación de la red empresarial por una violación de seguridad en el ordenador del empleado (o viceversa).
- Virus o malwares que alteran el funcionamiento normal del dispositivo informático.
- Ramsonware: un tipo de programa dañino que restringe acceso a determinadas partes o archivos del sistema operativo.
- Phising: ataque masivo que se recibe por correo electrónico o SMS.
- Accesos no permitidos a los dispositivos.
- Man in the middle: interceptar comunicación entre 2 o más interlocutores.
- Filtración o pérdida de datos por no tener copia de seguridad.
- Al teletrabajar es probable que parte de la información de la empresa esté almacenada en el ordenador de casa (salvo que contemos con un equipo corporativo o trabajemos en la nube). Estas son algunos de las situaciones que hay que tener en cuenta:
 - Cortes de luz: En algunas empresas hay sistemas para que, en caso de que se produzca un corte de luz, dé tiempo a guardar los archivos que se estén manejando y apagar los ordenadores, pero casi ningún hogar cuenta con algo parecido. Es mejor acostumbrarse a guardar a menudo.

- Perder parte del trabajo: Quienes trabajen en escritorios remotos, utilizando los servidores propios de la empresa, no tienen que hacer nada especial. Por el contrario, si parte de los datos están en nuestro ordenador conviene realizar una copia de seguridad (diaria o semanal) en un disco duro externo. Siempre bajo autorización de la empresa.

Protección de la intimidad de los trabajadores

Hay empresas que establecen medios de control para asegurarse de que los empleados están cumpliendo su horario laboral. Éstos pueden invadir ilegítimamente el derecho a la intimidad y a la vida privada del teletrabajador, por lo que deben ser proporcionales y supervisados por los sindicatos.

Problemas musculoesqueléticos

Las empresas deben cumplir las normas legales en lo que se refiere a la altura de la mesa y las sillas; el espacio que debe tener cada trabajador y hasta la luminosidad de las pantallas. En casa, cada uno es responsable de adoptar las medidas necesarias para evitar la aparición de molestias o lesiones. Por su parte, el teclado debe ser inclinable e independiente de la pantalla, de forma que el trabajador adopte una postura cómoda para los brazos y las manos. Finalmente, conviene usar un reposapiés si estos no se apoyan bien en el suelo.

La vista también puede resentirse si el ojo no cambia de vez en cuando para mirar a lo lejos y, sobre todo, si está muchas horas seguidas mirando a la pantalla. En una oficina se producen más distracciones y pausas que en casa, siendo menos habitual que surja la fatiga visual. La pantalla del ordenador debe tener la calidad suficiente, con una imagen estable, sin destellos y la posibilidad de regular contraste o brillo para una mejor visibilidad.

Riesgo psicológico

En el teletrabajo hay un riesgo de que se prolongue la jornada laboral de los teletrabajadores o de que no disfruten de los descansos necesarios establecidos por la normativa. Joseba Rico, psicólogo y subdirector de AMAFE (Asociación Madrileña de amigos y familiares de enfermos con esquizofrenia), advierte de los riesgos que puede tener esta forma de desarrollar la labor profesional: *“El ambiente puede no ser el más apto para la realización de sus actividades. También existe la posibilidad de que se dé un exceso de sedentarismo, pueden aumentar los conflictos dentro del sistema familiar, llevar a horarios ilimitados que invadan toda la semana, o que las personas se sientan aisladas debido al*

escaso contacto social. Todo ello puede favorecer que aparezcan sensaciones de soledad, estrés y ansiedad".

Si no se mantienen las condiciones idóneas, mantener el teletrabajo durante un largo período de tiempo incrementa las probabilidades de padecer problemas tanto físicos como de salud mental.

Además, el trabajo en la soledad de cada casa puede ser duro para algunas personas y el teletrabajador puede sentirse aislado. Para evitarlo es aconsejable celebrar reuniones por videoconferencia con otros compañeros para abordar cuestiones propias del trabajo.

Cohesión y trabajo en equipo

Siguiendo con el punto anterior, es importante también señalar que el equipo de trabajo en su totalidad puede verse afectado en diferentes niveles. A la empresa le puede resultar difícil fomentar el trabajo en equipo y mantener al personal cohesionado. Esto puede afectar al rendimiento y la productividad de todos, tanto de aquellos que están teletrabajando como de los que están en oficina. Se corre el riesgo de aislar, aun de manera involuntaria, a la persona que está trabajando en remoto.

52. SITUACIÓN Y NORMATIVA PARA EL TRABAJO EN REMOTO EN IRLANDA

Temática: Laboral/ Empresas

En Irlanda no existe una legislación específica para el trabajo en remoto en la actualidad pero, conscientes de la necesidad de regular este modelo de trabajo, el Estado está desarrollando una Estrategia Nacional de Trabajo Remoto.

El interés de este Estado por el teletrabajo comenzó en 2002 con el [Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo](#), un acuerdo firmado por representantes de la patronal y sindicatos a nivel europeo que pretendía ofrecer más seguridad a los teletrabajadores. Hay que decir que en ese momento el trabajo en remoto no tenía la trascendencia que tiene hoy día en el mercado de trabajo, pero aún así la Comisión Europea aplaudió el Acuerdo intuyendo el cambio que se iba a producir años después.

Previo a la emergencia sanitaria provocada por la crisis de la COVID-19, el gobierno irlandés aumentó los recursos destinados al teletrabajo. De esta inversión nació el [Informe de Trabajo Remoto en Irlanda de 2019](#), basado en el Acuerdo Marco Europeo de 2022. Este informe recoge el carácter temporal del trabajo en remoto que señalaba el Acuerdo Marco Europeo e, igualmente importante, que el trabajo se llevará a cabo dentro de la República de Irlanda. Estas dos características limitarían de facto el teletrabajo indefinido y en remoto desde otro país.

La llegada del COVID-19 introdujo el trabajo en casa como una solución de emergencia, sin una infraestructura aún desarrollada. En este sentido, Irlanda trabaja para acelerar la [Estrategia Nacional de Trabajo Remoto](#) en la que está inmersa desde enero de 2021.

A pesar de que la pandemia ha cambiado el mundo tal y como lo conocíamos, también el mundo del trabajo, son muchas las empresas ubicadas en Irlanda que han decidido la vuelta progresiva a la oficina de sus trabajadores. Esto, unido a la falta de una normativa específica sobre el teletrabajo, puede repercutir negativamente en el bienestar de los trabajadores.

Las futuras reglas sobre trabajo en remoto podrían ser diferentes a las aprobadas por otros Estados miembros por un aspecto crucial: Irlanda no quiere perder a profesionales que pueden desempeñar su trabajo desde el extranjero. En su lugar, quieren distribuir el empleo de la manera más uniforme posible en todo el país. En consecuencia, el Gobierno y las empresas están convencidos en mantener los empleos en el territorio y fomentar unas mejores condiciones para que los trabajadores sigan viviendo en el país. Para alcanzar este hito, el Gobierno está trabajando en la [Guía para el trabajo en remoto](#) dentro de la Estrategia Nacional de Trabajo Remoto.

53. HERRAMIENTAS PARA EL TRABAJO EN REMOTO

Temática: Laboral

Para poder teletrabajar es fundamental utilizar herramientas digitales. Estas nos dan la posibilidad de organizar nuestro trabajo, de trabajar con otras personas, de vender productos y servicios, de facturarlos, etc. Trabajar de manera deslocalizada requiere de su conocimiento y su uso, por eso en este artículo

recogemos algunas de las herramientas más utilizadas, tanto por nómadas digitales como por empresas que ofrecen teletrabajo a sus empleados.

Herramientas de comunicación

- **WhatsApp/Telegram:** como herramientas de mensajería instantánea permiten la inmediatez en la comunicación. Son especialmente útiles para atender urgencias, aunque se recomienda regular su uso, bien desconectando el teléfono al terminar la jornada laboral, bien usando diferentes números de teléfono para que no se solapen la vida personal y la vida profesional.
- **Slack:** herramienta de comunicación instantánea que permite la comunicación bidireccional entre dos personas, pero también posibilita la comunicación grupal mediante la creación de canales. Slack permite intercambiar documentos y enlaces al tiempo que se chatea.
- **Skype, Zoom o Google Meet:** estas son algunas de las herramientas de videollamada más utilizadas. Se utilizan principalmente para realizar reuniones, pero también son utilizadas para la realización de webinars entre otros.
- **Microsoft Teams:** es una plataforma unificada de comunicación y colaboración. Aúna muchas de las soluciones mencionadas en este artículo, por ejemplo canales de mensajería, intercambio de archivos, repositorio de documentación, sistema de videollamadas, etcétera.

Herramientas para el trabajo colaborativo

- **Miro:** una pizarra colaborativa online para el trabajo en equipo. Posibilita la realización de reuniones y talleres con diferentes dinámicas, pudiendo incluir información en tiempo real, imágenes, post-it con notas, etc. Esto unido a videollamadas en tiempo real para que el equipo pueda verse durante la sesión.
- **Trello:** herramienta que se utiliza para organizar el trabajo con checklist, asignación de tareas a los miembros del equipo y sistema de vencimiento de fechas. Es a su vez un repositorio de archivos.
- **Asana:** permite establecer tareas y asignárselas a cada miembro del equipo, indicando prioridades y plazos de entrega.

- **Google Drive:** servicio de alojamiento de archivos en la nube. Permite almacenar documentación, pero también generar documentos de trabajo que pueden ser editados en tiempo real por diferentes personas, permitiendo el trabajo en equipo.
- **Dropbox:** servicio de alojamiento de archivos en la nube. Se trata de un repositorio online con acceso restringido que permite el almacenamiento e intercambio de documentación entre el equipo.
- **Canva:** se trata de una herramienta de diseño para la que no se requieren conocimientos de diseño gráfico. Es muy útil para crear carteles, banners, publicaciones para redes sociales, etcétera, con multitud de plantillas y opciones.

Herramientas de gestión

- **Harvest o Toggl:** son herramientas para controlar el tiempo dedicado a una tarea, proyecto o cliente. Este tipo de soluciones son útiles tanto para trabajadores independientes de cara a calcular la rentabilidad de un proyecto como para la gestión de equipos, para medir la eficiencia del trabajo y su rentabilidad.
- **Calendly:** ofrece la posibilidad de gestionar un calendario. El propietario incluye en él su disponibilidad y las personas que acceden al mismo pueden reservar una franja horaria. Es muy útil para profesionales que prestan sus servicios, automatizando el sistema de reserva.
- **Sumup:** herramienta de contabilidad para profesionales independientes. Permite elaborar presupuestos y facturas y registrar los gastos asociados a la actividad.
- **Paypal o Stripe:** ambas son plataformas de pago, ideales para cobrar por los servicios prestados. La seguridad de las transacciones está garantizada por su tecnología y el coste de su uso mediante comisiones favorece su uso sin inversión previa.

54. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TRABAJO EN REMOTO PARA EMPRESA Y EMPLEADO

Temática: Laboral/ Empresas

El trabajo a distancia tiene asociadas diferentes ventajas y desventajas para empresa y empleado. En este artículo mencionamos algunas de ellas para que ambas partes sean conscientes de las implicaciones del teletrabajo.

Ventajas para empresa y empleado

Ventajas para la empresa:

- **Mantenimiento de la plantilla:** hay perfiles con una alta demanda en el mercado de trabajo y que las empresas tienen dificultades para contratar. Si es tu caso, la empresa puede ver como una buena opción que trabajes en remoto porque es la forma de que sigas trabajando en la compañía.
- **Apertura a nuevos mercados:** que te traslades a otro país puede ser interesante para la empresa, pues quizás valora la posibilidad de invertir o comerciar en un nuevo país, aprovechando para ello tu conocimiento del territorio y tu presencia constante.

Y para el trabajador:

- **Beneficios para el trabajador:** el mayor beneficio es dar respuesta a una necesidad personal. Independientemente del motivo por el que quieras trasladarte a otro país, hacerlo manteniendo tu trabajo te ayudará en el proceso de establecimiento.
- **Coste de la vida:** dependiendo de dónde quieras establecer tu residencia, es posible que el coste de la vida sea menor que en el lugar en el que resides actualmente. Esto, unido al mantenimiento de tu puesto de trabajo, te ayudará en tu desarrollo personal y profesional.

Desventajas para empresa y empleado

Desventajas para la empresa:

- **Coste en recursos personales y económicos:** para poder tener un trabajador contratado en otro país la empresa debe hacer frente a las obligaciones fiscales y en materia de Seguridad Social y laboral. Esto tiene un

coste económico alto, sumado al coste de recursos, porque debe cumplir con una Administración diferente, en un idioma diferente y con trámites propios de ese Estado. Deberá nombrar un representante legal en el país y obligará a destinar recursos humanos a atender las cuestiones derivadas de esta actividad.

- La empresa se enfrenta a una **pérdida de control** sobre el trabajador por diferentes razones: el teletrabajador está en remoto el 100% de su jornada, en ocasiones hay diferentes husos horarios, el empleador desconoce el lugar de trabajo del empleado, etcétera.
- Puede existir un **problema de cohesión en el equipo**: al estar en remoto las relaciones sociales en el trabajo se resienten. Las nuevas incorporaciones no tienen un trato cercano con la persona que teletrabaja y puede quedar fuera de las dinámicas de la empresa, lo que obliga a la empresa a destinar más recursos en fomentar la participación del teletrabajador en las dinámicas y su relación con el resto de compañeros.

Y para el trabajador:

- **Desconexión con el equipo**: el trabajador en remoto tendrá más problemas para relacionarse con sus compañeros de trabajo que si estuviera de manera presencial en el lugar de trabajo con ellos. Esto puede interferir en el desempeño de su trabajo y en la participación en nuevos proyectos.
- **Aislamiento**: de igual modo, si el teletrabajador realiza su trabajo desde su domicilio, puede experimentar soledad y tristeza derivadas de su aislamiento social.

55. ¿QUÉ ES EL CERTIFICADO DE REGISTRO DE CIUDADANO DE LA UE?

Temática: Residencia

El Certificado de Registro de Ciudadano de la Unión Europea es un documento que reconoce el derecho de un ciudadano de la Unión Europea a residir en otro Estado miembro o en otro Estado que forme parte del Espacio Económico Europeo.

Los ciudadanos de la Unión Europea no tienen obligación de inscribirse y obtener el certificado de residencia cuando la estancia sea inferior a tres meses. Si la estancia es superior a este periodo, el país en el que residas puede exigir la inscripción ante la administración correspondiente, normalmente en ayuntamientos o policía.

Para ello se necesita un documento de identidad o pasaporte válido y, dependiendo de cada caso:

- **Empleados o trabajadores desplazados** a otro país: certificado de trabajo o confirmación de la contratación en la empresa.
- **Trabajadores autónomos**: justificante de la condición de autónomo.
- **Pensionistas**: justificante de estar cubierto por un seguro médico completo y prueba de ingresos suficientes para vivir sin necesitar ayudas económicas (los recursos pueden ser de cualquier procedencia).
- **Estudiantes**: certificado de matrícula en un centro educativo reconocido, justificante de estar cubierto por un seguro médico completo o declaración de disponer de recursos suficientes para vivir sin necesitar ayudas económicas (los recursos pueden ser de cualquier procedencia).

El certificado de registro se obtiene en el mismo momento de su tramitación y no es necesario renovarlo. En caso de tener la obligación de estar inscrito y no hacerlo, se puede interponer una sanción económica, pero esto no puede ser motivo de expulsión del país.

Más información sobre la inscripción como residente en cada país en https://europa.eu/youreurope/citizens/residence/documents-formalities/registering-residence/index_es.htm

56. ¿QUÉ ES EL REGISTRO DE OPERADORES INTRACOMUNITARIOS (ROI)?

Temática: Fiscalidad

Cuando un trabajador por cuenta propia realiza un servicio debe emitir una factura por el mismo atendiendo a la legislación europea y nacional del país en el que desarrolla su actividad. Esto conlleva también la aplicación del IVA vigente.

Sin embargo, cuando el destinatario del servicio está ubicado en otro país de la Unión Europea, esta factura puede estar exenta de IVA. Para aplicar esta exención tanto el profesional como la empresa a la que le ha prestado sus servicios deben estar inscritos en el Registro de Operadores Intracomunitarios y obtener su número de IVA.

El Registro de Operadores Intracomunitarios (ROI) es el censo de profesionales y empresas que realizan operaciones de prestación de servicios o de entregas de bienes en otro Estado de la Unión Europea.

El registro debe hacerse a través de la Administración de cada país y no tiene ningún coste asociado. Al hacerlo se obtiene el NIF-IVA, que será el que haya que introducir en la factura. Gracias a este registro, al hacer la factura, esta no tendrá aplicado el IVA.

El hecho de estar inscrito en el Registro de Operadores Intracomunitarios y facturar a empresas en otros países de la UE conlleva también una serie de obligaciones fiscales y contables a cumplir en el país en el que se desarrolle la actividad, tanto para el profesional como para la empresa.

¿Qué es el VIES?

Es un buscador de operadores intracomunitarios creado por la Comisión Europea para comprobar si la entidad a la que se va a facturar está dada de alta en el sistema.

Tanto el profesional como la empresa deben estar dadas de alta en el registro de operadores intracomunitarios y por tanto aparecer en el VIES. Si no es así, la factura debe emitirse como si se tratara de una operación en territorio nacional y aplicar la legislación correspondiente relativa al IVA.

Puedes acceder al VIES para comprobar si tanto tú como la empresa para la que prestas tus servicios estáis registrados correctamente en [este enlace](#).

57. ¿QUÉ ES UN CONTRATADOR?

Temática: Laboral

Los contractors o contratistas son profesionales independientes que prestan servicios a una empresa determinada. Esta figura puede asociarse a la de

freelance, pero existen algunas diferencias que es necesario considerar para evitar incurrir en irregularidades.

La relación que existe entre la empresa y el contractor es mercantil, por lo que este tipo de compromiso implica un mayor riesgo para el trabajador, el cual no tiene por qué recibir beneficios como vacaciones, pagas o indemnizaciones. En este caso, la retribución neta que recibe debe ser superior a la obtenida como empleado asalariado, puesto que el contractor debe hacer frente a una mayor cantidad de gastos (cuota de autónomos, IRPF, etc.).

Es importante tener en cuenta que las condiciones concretas de los contractors dependen directamente de las leyes locales, por tanto se debe atender a la legislación existente en cada país.

En España, Italia e Irlanda la figura de contractor tiene una regulación similar. Mientras que en Italia e Irlanda se conoce como contractor, en España puede asociarse a un autónomo económicamente dependiente. Acorde a la Ley 20/2007, un contractor puede considerarse dependiente de la empresa cuando presta sus servicios de manera habitual y la facturación a dicha empresa supone al menos un 75% de su facturación total.

En el caso de que la Administración de estos países considere que el contractor es en realidad un empleado, la empresa podría ser sancionada y obligada a contratar al trabajador de acuerdo a la legislación española.

Para evitar que esto suceda, el trabajador autónomo económicamente dependiente debe tener más beneficios que si se tratara únicamente de un autónomo o contractor, como por ejemplo una duración máxima de la jornada estipulada o un descanso semanal y de días festivos reconocido. Además, se debe informar a la Administración de este acuerdo entre empresa y trabajador.

¿Cómo diferenciar un empleado de un contractor?

- ¿Está la persona trabajadora trabajando por su cuenta? (Consigue sus clientes, no tiene exclusividad, decide su estrategia)
- ¿La persona trabajadora tiene libertad de horario y capacidad para decidir sus vacaciones?
- ¿La persona trabajadora tiene su propio espacio para trabajar y su propio equipo?

Si al responder estas preguntas la respuesta es no, es posible que se trate de un régimen de empleado y no de contractor. En este caso no se podría acoger a ninguna relación relativa a contractor sino a la regulación en materia laboral de cada país.

58. REGULACIÓN PARA EL TELETRABAJO EN ITALIA

Temática: Laboral

La figura del teletrabajador lleva recogida en la normativa italiana desde 1998. Desde su primera incorporación se han desarrollado nuevas modalidades organizativas como el smart working o trabajo ágil.

Se entiende por teletrabajo el trabajo realizado en cualquier lugar, considerado idóneo, situado fuera del lugar de trabajo y posibilitado mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

El teletrabajo debe ser una elección voluntaria para el trabajador y el empleador, los cuáles, de forma pactada, adecúan la relación laboral mediante un contrato de teletrabajo.

Entre los derechos y deberes del teletrabajo es preciso recalcar las siguientes normas:

- El empleador debe prever la instalación y mantenimiento de las herramientas necesarias para que el trabajador pueda desempeñar su trabajo.
- Todos los derechos y deberes relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo permanecen sin cambios para ambas partes.
- Es el trabajador quien gestiona la organización de su trabajo, respetando los horarios establecidos por la empresa y los plazos de entrega.
- El teletrabajador tiene derecho a la misma formación que los trabajadores internos de la empresa, a la que debe añadirse la específica relativa a las herramientas previstas para trabajar a distancia.
- El trabajo realizado por el teletrabajador puede ser controlado electrónicamente o accediendo al lugar de trabajo elegido. Si la oficina es el domicilio del trabajador, éste deberá autorizar el acceso por parte del empleador.

- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores internos.

En el año 2017, se aprobó la conocida Ley de Trabajo Ágil. A pesar de que muchas veces se confunde con el teletrabajo, no son sinónimos.

El trabajo ágil, en inglés smart working, es una forma de trabajo a distancia en la cual el trabajador trabaja por ciclos y objetivos y sin limitaciones precisas de tiempo o de lugar de trabajo.

Es por ello que, mientras que el teletrabajador posee mayores obligaciones de cara al cumplimiento del horario establecido por la empresa, el trabajador ágil, por su parte, goza de total libertad organizativa de tiempo y ejecución del trabajo, pudiendo trabajar por objetivos.

Más información sobre la [Ley 16 de junio de 1998, número 191](#).

Más información sobre la [Ley 22 de mayo de 2017, número 81](#).

59. ¿QUÉ ES EL TRABAJO HÍBRIDO?

Temática: Empresas

El trabajo híbrido es un modelo de organización en el trabajo que combina trabajo presencial con trabajo en remoto. Aunque no es un modelo nuevo, a partir de las medidas de teletrabajo adoptadas durante el confinamiento, se ha implementado en muchas empresas.

El modelo de trabajo híbrido se puede estructurar de varias maneras que detallamos a continuación:

- **Modelo híbrido para un/a trabajador/a:** de manera individual, el/la trabajador/a pacta con la empresa para la que trabaja cómo va a ser su jornada laboral. Pueden acordar el lugar de trabajo y los días que va a trabajar en cada sitio. Por ejemplo, dos días en la oficina y tres en casa. También si trabaja por ejemplo una semana al mes desde otro lugar. Este modelo permite flexibilizar el trabajo de cada empleado/a en base a sus necesidades y responsabilidades y ofrecer políticas de conciliación de forma ordenada.
- **Modelo híbrido por días:** también puede ser que la empresa determine días de teletrabajo fijos. Por ejemplo, los viernes. De este modo, todos los

empleados saben que ese día teletrabajan. Es posible que la empresa organice estos días de teletrabajo por departamentos o equipos, de manera que parte de la plantilla teletrabaje el lunes y otra el viernes. Este modelo permite a la empresa organizar el trabajo y fomenta el trabajo en equipo, al aplicar el tiempo de oficina y el de teletrabajo para todos.

- **Modelo híbrido por equipos:** en este caso, es posible que dentro de una misma empresa existan trabajadores que estén 100% en la oficina, otros 100% teletrabajando y otros tengan un modelo híbrido. Depende de cada departamento la organización del equipo y aplica a todos los trabajadores que estén en las mismas condiciones.
- **Modelo híbrido por preferencia:** por último, hablamos de modelo híbrido también cuando la política de empresa da preferencia a una de las dos opciones (trabajo presencial o teletrabajo) por encima de la otra, aunque reconoce a la segunda.

Beneficios del trabajo híbrido

- Incrementa la flexibilidad en el trabajo, mejorando la satisfacción de los empleados y en consecuencia su compromiso y productividad. De igual modo, permite a las empresas fidelizar a sus trabajadores y ser más competitivas en el mercado de trabajo.
- A pesar de ser una medida que fomenta el teletrabajo, se mantiene el trabajo en equipo en la oficina, lo que evita el aislamiento que a veces sienten las personas que trabajan a distancia. Esto permite a las empresas formar equipos y fomentar las relaciones personales.
- Es una medida sostenible para el medioambiente, porque se reducen los desplazamientos y el coste energético de los espacios de trabajo.

60. ¿CÓMO CONTRATAR A UN TRABAJADOR EN ITALIA SIENDO UNA EMPRESA EXTRANJERA?

Temática: Empresas

Para poder contratar a un trabajador en Italia siendo una empresa extranjera es imprescindible que el contrato laboral se adecúe a la normativa local. En este

caso, el Gobierno italiano establece la necesidad de que la empresa extranjera posea una estructura en el país.

Las opciones disponibles para una empresa no residente son las siguientes:

A. Oficinas de representación

En este caso, la empresa extranjera puede designar a una persona residente en Italia (por ejemplo, el propio trabajador, un profesional o una empresa) para cumplir con las obligaciones de Seguridad Social y de seguros derivadas del desempeño del trabajo del personal a contratar.

La empresa no residente debe entonces dar un mandato a la persona italiana designada para que pueda cumplir las obligaciones en su nombre y por su cuenta con las instituciones de Seguridad Social y de seguros (INPS e INAIL). En este caso, no existen obligaciones tributarias para la oficina de representación (ya que la oficina de representación no puede ser considerada un " agente de retención" de conformidad con el artículo 23 del Decreto Presidencial n.º 600/73).

B. Establecimiento permanente

El establecimiento permanente es el requisito previo para la tributación de una actividad económica realizada por una empresa en un país distinto al de su residencia fiscal.

El establecimiento permanente implica la presencia de un "lugar de negocios" en presencia de locales, bienes o maquinarias, plantas y equipos diversos para el desarrollo de la actividad empresarial. Debe tenerse en cuenta que el establecimiento permanente declara sus ingresos tanto en el país donde se constituye (Italia) como en el país extranjero de residencia de la empresa.

El trabajador puede ser contratado por el establecimiento permanente. En este punto se aplican las mismas consideraciones que para la contratación con oficina de representación. Sin embargo, el establecimiento permanente en Italia se encuentra entre los agentes de retención, por lo que el trabajador estará sujeto tanto a retenciones de seguridad social y fiscales.

61. ¿CÓMO CONTRATAR A UN TRABAJADOR EN ESPAÑA SIENDO UNA EMPRESA EXTRANJERA?

Temática: Empresas

Para poder contratar a un trabajador que realiza su actividad dentro del territorio español, es imprescindible cumplir una serie de requisitos previos a la contratación de los trabajadores.

En primer lugar, es necesario solicitar un Código de Cuenta de Cotización y dar de alta y cotizar por estos trabajadores según la normativa de la Seguridad Social española.

En caso de que la empresa pertenezca a la Unión Europea, se debe acreditar la inscripción en el Registro Profesional o Comercial (cuando sea obligatorio en el país donde se encuentra la empresa). La documentación se debe presentar con su traducción debidamente legalizada.

Asimismo, la empresa, dado que tendrá necesidad de mantener relaciones frecuentes con la Tesorería General de la Seguridad Social, debe nombrar un representante con domicilio en España, como establece el artículo 16.2 del Reglamento de Recaudación (RD 1415/ 2004, de 11 de junio): *“Los sujetos responsables que residan en el extranjero más de seis meses de cada año natural vendrán obligados a designar un representante con domicilio en territorio español, a los efectos de sus relaciones con la Tesorería General de la Seguridad Social”*.

En el ámbito fiscal, es necesario tener en cuenta que la empresa extranjera necesita un NIF español para poder practicar las retenciones por IRPF de los sueldos de sus trabajadores en España. Para ello, la empresa extranjera también deberá designar a un representante fiscal en España.

La empresa extranjera será la que llevará directamente la contabilidad de la actividad realizada en España. El IVA soportado en España deberá devolverse por el procedimiento especial para no residentes. La actividad desarrollada por la oficina de representación no constituirá un establecimiento permanente a efectos del IVA o del Impuesto sobre Sociedades, siempre que los trabajadores desarrollen trabajos que no impliquen autonomía de gestión en España ni se facture desde España. En el caso en que estos trabajadores tengan autonomía para contratar y negociar directamente con los clientes, se estará constituyendo

un establecimiento permanente desde el punto de vista del Impuesto sobre Sociedades.

62. ¿CÓMO CONTRATAR A UN TRABAJADOR EN IRLANDA SIENDO UNA EMPRESA EXTRANJERA?

Temática: Empresas

En el caso de Irlanda, para poder contratar un trabajador en Irlanda siendo una empresa extranjera es necesario que el contrato laboral se adecúe y cumpla la normativa Irlandesa en esta materia. Podemos decir que en el caso de Irlanda, el Gobierno de este país ha establecido la necesidad de que la empresa extranjera posea entidad empresarial en el país.

Las opciones para contratar empleados en Irlanda siendo empresa extranjera son:

A. Establecer una sucursal vinculada a la sede central (branch office)

Las entidades extranjeras que decidan establecer sucursales en Irlanda deben hacerlo de acuerdo con las regulaciones de la UE y con la normativa irlandesa del año 2017 (The Companies Accounting Act. 2017). Una sucursal en Irlanda se considera una estructura dependiente de su empresa matriz, ya que las decisiones de gestión no se pueden tomar a través de la sucursal.

Las sucursales pueden contratar personal local. Los requisitos legales para constituir una sucursal en Irlanda acorde a la normativa y poder así contratar a trabajadores son, entre otros:

- declarar su incorporación el registro de empresas de Irlanda (CRO),
- tener un al menos un director residente en el país,
- presentar las cuentas anuales,
- registrarse en la Seguridad Social (Welfare) y en el IVA (VAT) en Irlanda

Una de las ventajas de constituir una sucursal es la simplicidad, dado que no requiere la constitución de otra entidad con consejo de dirección, etc. Por tanto, si el proyecto es de corto plazo o de un plazo no muy dilatado, una sucursal puede ofrecer ventajas en este sentido.

Para más información relativa a la constitución de una sucursal en Irlanda, puedes consultar este [enlace](#).

B. Establecer una filial (subsidiary)

La diferencia básica entre una filial y una sucursal es que la filial (“subsidiary”) posee una personalidad jurídica distinta de la de la matriz, mientras que la sucursal (“branch”) no la tiene.

La constitución de una filial además de tener ventajas fiscales, puesto que tributaría por sus ingresos en Irlanda donde el impuesto de sociedades es menor que la media en la UE, también tendría un mejor y más cercano trato con los agentes irlandeses (socios comerciales, autoridades, etc.), porque en Irlanda es más común y se está más familiarizado con el concepto de empresa local que con el de sucursal.

Es interesante señalar que muchas empresas internacionales eligen una sociedad de responsabilidad limitada como estructura de su subsidiaria.

Para más información sobre constitución de sociedades pueden consultar en el siguiente [link](#).

Se aconseja en cualquier caso contactar con un profesional acreditado en Irlanda para los procesos de registro ya sea de sucursal o de filial. Asimismo y una vez constituida bien la sucursal, bien la filial, es obligatorio cumplir con las responsabilidades y [obligaciones](#) bajo la [normativa laboral irlandesa](#).

63. ¿QUÉ ES UN/A NÓMADA DIGITAL?

Temática: Laboral

Los **nómadas digitales** son trabajadores/as en remoto que utilizan Internet para desarrollar su trabajo desde cualquier parte del mundo, adoptando un estilo de vida nómada que les permite viajar constantemente.

Es una opción para profesiones que pueden desempeñar a través de internet, como las relacionadas con programación, consultoría, comunicación o diseño.

Los nómadas digitales son, en su mayoría, personas que trabajan por cuenta propia (freelances), pero también puede darse el caso de que sean trabajadores por cuenta ajena (asalariados).

Para evitar inconvenientes a nivel fiscal y de seguridad social se debe tener en cuenta dos cuestiones fundamentales:

- Determinar cuál es la residencia fiscal: este será el lugar en el que se paguen los impuestos sobre la renta del trabajo. Para determinar la residencia fiscal se tendrán en cuenta diferentes factores dependiendo de los criterios de cada país y de las circunstancias del nómada digital. Los más habituales son la regla de los 183 días y el centro de intereses vitales. También habrá que conocer los convenios bilaterales existentes entre los países o los llamados impuestos de salida.
- Garantizar la cobertura sanitaria: a través del sistema público o de un seguro privado, los más habituales son los seguros de salud internacional.

64. SEGURO MÉDICO PARA NÓMADAS DIGITALES

Temática: Seguridad Social

Cuando una persona decide convertirse en [nómada digital](#) debe considerar la necesidad de obtener un visado, el equipo necesario para desarrollar su trabajo y los trámites necesarios para su estancia en el extranjero. Uno de estos trámites está relacionado con la asistencia sanitaria, siendo recomendable la contratación de un seguro médico internacional.

Siempre es recomendable viajar al extranjero con seguro médico porque, en el caso de que se requiera asistencia sanitaria en el extranjero, esta puede suponer un coste elevado dependiendo del país en el que se solicite.

No todos los seguros de viaje son adecuados para los nómadas digitales, pero el auge de este modo de vida ha traído consigo el desarrollo de los seguros médicos internacionales.

Un seguro médico internacional aporta a los y las nómadas digitales una cobertura sanitaria superior al seguro de viaje estándar. De hecho, mientras no todos los seguros de viaje están pensados para largas estancias, los seguros para

nómadas digitales cubren al asegurado por un periodo de tiempo mayor a tres meses. Además, estos seguros pueden incluir:

- Cobertura médica para cuestiones médicas previas al viaje.
- Revisiones periódicas.
- Cobertura por embarazo.
- Asistencia dental.
- Repatriación al país de residencia si fuera necesario.

Si vas a viajar al extranjero por una larga temporada mientras trabajas como nómada digital y te dispones a contratar un seguro médico, debes tener en cuenta, además del precio, las siguientes cuestiones:

- Países de cobertura: es importante garantizar que el seguro médico preste asistencia en todos los países en los que uno va a vivir. La mayoría de seguros cubren todos los países a excepción de Estados Unidos debido al coste de la sanidad en dicho país.
- Servicio de atención al cliente: poder contar con una atención sanitaria las 24 horas del día, los siete días a la semana, y con un personal multilingüe para poder evitar las barreras idiomáticas puede resultar imprescindible dependiendo de a dónde viajes.
- Cobertura de medicamentos recetados: existen muchos planes que incluyen la cobertura de medicamentos con receta, pero no es obligatorio.
- Plan de cobertura: un tema a tener en cuenta es que el seguro contratado se ajuste al ritmo de vida del asegurado. Por ejemplo, si practicas surf de forma habitual es importante que tu seguro te cubra un posible accidente de surf.
- Prima y pagos por adelantado: es muy recomendable fijarse no únicamente en la prima mensual sino también en la franquicia (el pago que se debe hacer cuando se recibe atención médica).

65. ¿QUÉ ES UNA VISA DE NÓMADA DIGITAL?

Temática: Residencia

Alrededor del teletrabajo están surgiendo visas para nómadas digitales en diferentes países. Estos visados suelen ofrecer ventajas para teletrabajadores en relación a su residencia y al régimen fiscal para atraer trabajadores cualificados y de alto poder adquisitivo a estos países.

Ante la falta de una legislación internacional y con la regulación caduca existente en los convenios bilaterales, muchos países han lanzado estas visas.

Un visado de trabajo no es algo nuevo, pero la normativa existente no aplica a los teletrabajadores. Estos visados suelen requerir de un contrato de trabajo con una entidad del país o de una carta de invitación, algo que no podría hacerse en este caso.

Estas visas para nómadas digitales se dirigen a teletrabajadores originarios de otros países. En el caso de los países europeos que están poniendo en marcha visas de nómadas digitales, estas aplican a la ciudadanía de terceros países que necesita visado para residir en Europa, por tanto, no son interesantes para ciudadanos europeos que ya pueden desplazarse por el territorio sin ningún requisito añadido. Sin embargo, hay otros países fuera de Europa que también ofrecen estas visas de nómadas digitales y que pueden ser interesantes para ciudadanos europeos.

Para acceder a una visa de nómada digital se deben cumplir los requisitos establecidos en cada país pero, por lo general, se suele solicitar un pasaporte en vigor y la prueba de tener ingresos estables. Para tramitar algunas visas se debe pagar una tasa en el momento de su solicitud.

La duración de las visas para nómadas digitales varía dependiendo de cada país. Son concebidas para estancias de larga duración, siendo lo más habitual que las visas tengan una validez de un año.

66. ¿VISA PARA NÓMADAS DIGITALES EN ESPAÑA? EL PROYECTO DE LEY DE STARTUPS

Temática: Residencia

El pasado diciembre el Gobierno de España dio luz verde a la popularmente conocida "[Ley de Startups](#)". Esta propuesta normativa nace con la intención de situar a España como un país a la vanguardia en atracción de inversión, talento y emprendimiento innovador.

Es importante tener en cuenta que esta normativa aún no ha sido aprobada por las Cortes Generales, por lo que aún se puede someter a cambios antes de que finalmente entre en vigor. Algunas de las medidas que propone son las siguientes:

- El proyecto de Ley incluye importantes medidas fiscales, elimina trabas burocráticas y flexibiliza trámites para fomentar la creación y la inversión en empresas emergentes de base tecnológica (startups). También se incluyen importantes medidas para atraer y recuperar el talento internacional y nacional, **favoreciendo el establecimiento en España de teletrabajadores y "nómadas digitales"**.
- Se introducen medidas fiscales destacadas, como la reducción del Impuesto de Sociedades (pasa del 25% al 15%) y en el Impuesto sobre la Renta de No Residentes durante cuatro años.
- Para atraer talento, se mejora el **régimen fiscal** del Impuesto sobre la Renta de No Residentes aplicable a directivos y empleados de las startups, inversores y "nómadas digitales" -personas en teletrabajo desplazadas temporalmente a territorio español- y sus familiares, que podrán acceder a un **visado especial** de hasta 5 años. Asimismo, se favorece el retorno del talento al rebajar a 5 años la no residencia previa en España para acceder a este régimen especial.
- El Gobierno ha desplegado medidas de financiación para favorecer el crecimiento de las startups, como el FondICO Next Tech, cuyo objetivo de inversión alcanza 4.000 millones de euros y la línea de la Empresa Nacional de Innovación (ENISA) dirigida a empresas emergentes lideradas por mujeres, que cuenta con un presupuesto de 51 millones de euros, para reducir la brecha de género en el ámbito del emprendimiento innovador.

Como decimos, esto es por ahora una propuesta y su tramitación hará que sufra cambios en la normativa propuesta, pero es relevante porque abre la vía a visados para nómadas digitales que podrían beneficiar a trabajadores extranjeros que deseen establecerse en España.

**Esta entrada ha sido actualizada en octubre de 2022.*

67. VISA PARA NÓMADAS DIGITALES EN CROACIA

Temática: Residencia

Croacia ofrece visados de estancia temporal de hasta un año dirigidos a nómadas digitales de terceros países que realizan su trabajo para empresas que no están registradas en la República de Croacia. Este visado no se puede prorrogar, pero se puede presentar una nueva solicitud para regular la estancia de los nómadas digitales 6 meses después de la expiración de la estancia temporal concedida previamente.

¿Cuáles son los requisitos a cumplir para solicitar la visa nómada en Croacia?

- Rellenar formulario de solicitud de estancia temporal Obrazac 1a
- Justificante de propósito, es decir, prueba de que eres un nómada digital: se trata de un contrato de trabajo u otro documento que demuestre que realiza un trabajo a través de la "tecnología de la comunicación" para un empleador extranjero o su propia empresa registrada fuera de Croacia.
- Copia de un pasaporte/documento de viaje válido
- Certificado de antecedentes emitido por el gobierno de su país de origen (apostillado/legalizado, traducido oficialmente)
- Comprobante de una póliza de seguro médico privada/de viaje válida que cubra toda la duración de su permiso/territorio de Croacia
- Dirección en Croacia
- Foto de pasaporte de 30×35 mm

- Justificante de que dispones de fondos suficientes para mantenerte. Los medios financieros de los nómadas digitales deben ser iguales a la cantidad de al menos 2 veces y media el salario medio mensual "neto" pagado durante el año anterior (basado en el salario medio de 2021). Por cada miembro adicional de la familia o pareja de hecho o informal, esta cantidad se incrementa en un 10% del salario medio mensual "neto".

Los importes de los medios financieros para los nómadas digitales son los siguientes

- Para una persona sola (por ejemplo, usted) = 17.822,50 kunas al mes (2.369,88 euros)
- Por cada miembro adicional de la familia, añade 712,90 kunas al mes (94,80 euros)

¿Cómo aplicar?

Hay tres formas posibles:

- Si necesitas un visado para entrar en Croacia, entonces puedes solicitar este permiso en el extranjero en una embajada o consulado croata
- Si no necesitas un visado para entrar en Croacia, entonces puedes solicitar este permiso en la Embajada o consulado de Croacia en el extranjero o en la comisaría de policía más cercana según tu dirección temporal en Croacia
- Y también puedes solicitar el permiso nómada digital en línea, tanto si necesitas un visado para entrar en Croacia como si no (el servicio está disponible en inglés y en croata)

La ventaja de solicitarlo desde dentro del país (si no necesitas visado para entrar), es que puedes estar en Croacia hasta 15 meses de una vez - 90 días como turista, más 12 meses con el permiso nómada digital.

Es importante tener en cuenta que debes registrar tu estancia temporal dentro de los 30 días siguientes a la aprobación de tu estancia temporal o visado. De lo contrario, podría ser revocada.

El registro de la estancia temporal concedida es otro paso del proceso. Debes registrar tu dirección en un plazo de 3 días después de entrar en Croacia.

De nuevo, dirígete a la comisaría de policía local según tu dirección en Croacia y debes presentar:

- Formulario de solicitud Obrazac 8a
- Contrato de alquiler notariado, una declaración del propietario, un título de propiedad o la confirmación de un hotel, albergue o alojamiento

Costes administrativos:

- Residencia temporal - 420 kunas (55,80 euros)
- Visado - 460 kunas (61,17 euros) (es posible que se aplique una tasa de servicio adicional si ha presentado su solicitud de visado a través del centro de visados VFS)
- Tarjeta de residencia - 310 kunas (41,22 euros)

Costes en la comisaría de policía:

- Residencia temporal - 350 kunas (46,54 euros)
- Tarjeta de residencia biométrica - 240 kunas (31,91 euros)
- Tasas administrativas del permiso de residencia biométrico - 70 kunas (9,31 euros)

Más información en croatia.hr/en-gb/useful-information/digital-nomads

68. VISA PARA NÓMADAS DIGITALES EN REPÚBLICA CHECA

Temática: Residencia

El visado para nómadas digitales de la República Checa es en realidad un visado de negocios de larga duración para autónomos conocido como *Zivnostenske opravneni* o *Zivno* para abreviar. Permite a los autónomos vivir en la República Checa de seis meses a un año.

Aunque este visado no es especialmente para nómadas digitales, puede ser una buena opción para aquellos nómadas digitales que sean autónomos y quieran vivir en la República Checa.

Una de las ventajas de tener un visado para la República Checa es que puedes circular libremente por los 26 países Schengen de Europa. Sólo un par de otros visados para nómadas digitales permiten este tipo de viajes: Portugal, Malta y Estonia.

¿Cuáles son los requisitos del visado para nómadas digitales de la República Checa?

- El requisito número uno para solicitar el visado zivno de la República Checa es que seas un trabajador autónomo. Esto significa que trabajas con clientes y realizas servicios para ellos. Junto con este requisito, también necesitarás
- Pasaporte válido - Emitido en los últimos 10 años y que tenga 2 páginas en blanco
- Justificante de finalidad - Licencia comercial para realizar trabajos por cuenta propia en la República Checa
- Justificante de alojamiento - Un contrato de alquiler o una reserva durante el tiempo de la estancia
- 124.500 CZK - Debes tener al menos 124.500 CZK (~ 5.644 USD) en tu cuenta bancaria
- Comprobación de antecedentes penales - Emitida y notariada desde tu país de origen o de residencia
- Prueba de seguro médico - Debe tener cobertura médica en la República Checa
- Solicitud cumplimentada - Traducida o rellena en checo

¿Cómo aplicar?

Paso 1: Obtener una licencia comercial

Uno de los requisitos del visado Zivno es que todos los autónomos deben tener una Licencia de Comercio para operar en la República Checa. Tasa de 1.000 CZK (~ 40,41 euros). Se puede presentar en línea.

Paso 2: Presentar la solicitud de visado

Una vez que hayas obtenido tu licencia comercial, es el momento de presentar tu solicitud de visado para nómadas digitales de la República Checa. Debes

presentar los documentos pertinentes en persona en una Embajada de la República Checa. (Las tasas pueden subir hasta los 220 euros).

Paso 3: Asistir a la entrevista de inmigración

Cuando presentes tu solicitud de visado, también tendrás que asistir a una entrevista de inmigración.

Paso 4: Registrarse en la Policía de Extranjería

Una vez que se apruebe tu solicitud de visado y recibas el permiso para vivir en la República Checa, tendrás que acudir a la Policía de Extranjería y registrar tu dirección, dentro de los tres días siguientes a la entrada en la República Checa. Te darán un sello que es importante para el siguiente paso.

Paso 5: Registrar la licencia comercial oficial

Después de recibir el sello de la Policía Extranjera, dirígete a la Oficina de Licencias Comerciales de tu localidad para obtener tu Licencia Comercial Oficial. Muestras el sello y tu Licencia de Comercio temporal. En un plazo de tres a cinco días, ya puedes recoger tu licencia oficial y comenzar a trabajar en la República Checa.

Con esta Licencia de Comercio oficial, tendrás que registrar tu número de identificación fiscal para pagar los impuestos checos y la Seguridad Social.

69. VISA PARA NÓMADAS DIGITALES EN PORTUGAL

Temática: Residencia

Para atraer a los nómadas digitales al país, el Estado portugués ofrece un tipo especial de visado, denominado visado de ingresos pasivos de Portugal o visado D7. El visado D7 se aplica a los extranjeros que deseen residir en Portugal como trabajadores a distancia que viven de sus propios ingresos (bienes inmuebles, propiedad intelectual o inversiones financieras) y que proceden de fuera de Portugal.

El visado D7 y el visado portugués para autónomos son buenas opciones para los nómadas digitales que deseen trabajar desde Portugal durante períodos superiores a 90 días. Sin embargo, para mantener tu residencia portuguesa renovable, tendrás que pasar 6 meses (más de 183 días) en el país por año.

A partir del 30 de octubre de 2022, los trabajadores a distancia pueden solicitar el visado de estancia temporal o permiso de residencia.

¿Cuáles son los requisitos generales del visado D7?

- NIF portugués (número de identificación fiscal)
- Cuenta bancaria portuguesa
- Necesitarás demostrar la autosuficiencia financiera:
 - El solicitante deberá acreditar ganar cuatro veces el salario mínimo interprofesional luso (705 euros al mes). Por lo que se exige cobrar 2.820 euros mensuales para poder solicitar el visado. Además, hay que demostrarlo con los ingresos de los últimos 3 meses.
- Prueba de alojamiento
- Seguro médico completo
- Antecedentes penales limpios
- Cumplimiento del requisito de estancia mínima:
 - Permiso de residencia inicial - Al menos 16 meses por período de 2 años (la ausencia de más de 6 meses consecutivos puede dar lugar a la revocación del permiso).
 - Permiso de residencia posterior: al menos 28 meses por cada período de 3 años (la ausencia durante más de 6 meses consecutivos puede dar lugar a la revocación del permiso)
 - Permiso de residencia permanente: al menos 30 meses por cada período de 5 años (una ausencia superior a 24 meses consecutivos puede dar lugar a la revocación del permiso)

¿Cómo solicitar el visado D7 para Portugal?

- Obtener el número de NIF y abrir una cuenta bancaria.
- Obtener alojamiento.
- Realizar la solicitud de visado D7 en el consulado portugués.

- Gestionar el permiso de residencia: una vez que recibas tu nuevo visado, podrás viajar a Portugal durante 4 meses (120 días). Tendrás que viajar a Portugal y concertar una cita en el Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) durante ese tiempo.

Más información en vistos.mne.gov.pt/en/national-visas/general-information/type-of-visa

70. VISA PARA NÓMADAS DIGITALES EN ESTONIA

Temática: Residencia

Estonia dispone desde 2020 de una visa de nómada digital que permite trabajar en el país para una empresa registrada en el extranjero de forma legal.

¿Quién puede solicitar la visa nómada?

Los requisitos a cumplir para solicitar la visa nómada de Estonia son los siguientes:

- Poder trabajar de forma deslocalizada.
- Poder realizar el trabajo de forma remota utilizando la tecnología de las telecomunicaciones.
- Tener un contrato de trabajo activo con una empresa registrada fuera de Estonia, realizar negocios a través de una empresa propia registrada en el extranjero o trabajar como autónomo para clientes principalmente fuera de Estonia.
- Poder proporcionar evidencia de que los ingresos superan el umbral mínimo de ingresos mensuales durante los seis meses anteriores a la solicitud. Actualmente el umbral de ingresos mensuales es de 3.504 euros netos.

¿Cómo aplicar?

- Lo primero es completar el formulario de solicitud que está a disposición desde su página web. Se debe imprimir y firmar la solicitud una vez cumplimentado. La tarifa estatal es de 80 euros para una visa Tipo C (estancia corta) y 100 euros (estancia larga).

- Concertar una cita en la Embajada o Consulado de Estonia más cercano para presentar la solicitud. Se deben entregar copias de todos los documentos requeridos.
- Las solicitudes se revisan dentro de los 30 días siguientes.

Más información y acceso a la solicitud en e-resident.gov.ee/nomadvisa

71. ¿CÓMO SABER CUÁL ES MI RESIDENCIA FISCAL?

Temática: Fiscalidad

Saber cuál es tu residencia fiscal es determinante para saber dónde tienes que hacer frente a tus obligaciones laborales y fiscales. Para determinar la residencia fiscal se tienen en cuenta varios criterios que detallamos a continuación.

- **Residencia física:** más conocido este criterio como la regla de los 183 días (sin necesidad de ser los días consecutivos). Esto es, dónde resides la mayor parte del año. Por ejemplo, si pasas más de seis meses en España, tu residencia fiscal estará en este país.
- **Actividades e intereses económicos:** en este segundo caso, se atiende a dónde radica la base de tus actividades o intereses económicos. Estos pueden ser por ejemplo dónde están tu cónyuge o hijos menores, pero también dónde está tu actividad económica.
- **Convenios de doble imposición:** es posible que el país en el que resides tenga una legislación y aquel para el que trabajas tenga otra distinta que puedan llegar a suponer un conflicto. En ese caso, se debe tener en cuenta si existe o no un convenio de doble imposición. Estos convenios suelen determinar también los criterios para la residencia fiscal. Algunos de los más habituales son los citados anteriormente, pero también la nacionalidad o la vivienda habitual. Si aun así no fuera posible determinar la residencia fiscal, ambos países deben resolver la cuestión. En el caso de que no exista un convenio bilateral, se deberá atender a la legislación propia de cada país.

En ocasiones puede darse una situación compleja por la que las autoridades competentes de cada estado se enfrenten a la disyuntiva de establecer la residencia fiscal según un criterio u otro, porque no siempre estos criterios son complementarios. Por ejemplo, es posible que residas habitualmente en un país

pero que tu residencia fiscal esté en otro porque sea allí donde esté tu familia y tu actividad económica.

72. LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA DE ESPAÑA

Temática: Laboral

El confinamiento provocado por la pandemia de COVID-19 y las medidas adoptadas para hacerle frente forzó el trabajo a distancia. Tanto las organizaciones que ya contaban con políticas de teletrabajo como aquellas que no las tenían tuvieron que adaptarse a una situación sin precedentes que ha cambiado la manera de trabajar.

El pasado 10 de julio de 2021 el BOE publicaba la [Ley 10/2021 de trabajo a distancia](#). Analizamos las principales medidas que recoge esta ley para que empresas y trabajadores conozcan sus derechos y obligaciones.

Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo a distancia

La Ley define el **trabajo a distancia** como una **forma de organización del trabajo donde la actividad laboral se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular**.

Mientras que el **teletrabajo** se entiende como un tipo de **trabajo a distancia, en este caso que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación**.

Si bien la Ley se refiere siempre al término trabajo a distancia, entendemos que el teletrabajo tal y como lo conocemos también aplica, pues sería un tipo de trabajo a distancia.

El acuerdo del trabajo a distancia

La Ley del trabajo a distancia no establece la obligatoriedad del teletrabajo como modalidad de empleo. De hecho, se indica que para poder teletrabajar debe existir la voluntad, tanto del empresario/a como del trabajador/a, de realizarlo.

Para poder implementar el teletrabajo es necesario que ambas partes recojan el acuerdo por escrito, el cual debe ser remitido a la oficina de empleo nacional, en

este caso al SEPE. Este acuerdo es de carácter individual, es decir que por cada teletrabajador deberá firmar su propio acuerdo con su empresa.

¿Qué debe incluir un acuerdo de teletrabajo?

Se establece que el acuerdo del trabajo a distancia debe contener un mínimo de puntos detallados:

- Se debe reflejar el horario de trabajo, el porcentaje entre trabajo presencial y el desarrollo del trabajo a distancia
- Gastos y forma de compensación de los mismos
- Medios y equipos necesarios para el desarrollo de las funciones del trabajador (consumibles y otros)
- Asimismo, se deberá concretar el lugar donde se va a realizar el trabajo a distancia y presencial y la duración del acuerdo.

¿Quién puede acogerse a la Ley del Teletrabajo?

La ley de teletrabajo aplica para todas aquellas personas asalariadas que teletrabajan por un tiempo igual o superior al 30% de su jornada total durante un periodo de tiempo de 3 meses. En el caso de contratos de formación, prácticas o personas menores de edad se obliga a realizar, como mínimo, un 50% de la jornada laboral de forma presencial.

¿Cuáles son las limitaciones en el trabajo a distancia?

Se deben aplicar medidas que garanticen la conciliación y el derecho a la desconexión. Además la empresa debe velar por los derechos sociolaborales de los trabajadores/as contra la discriminación y acoso laboral; sin modificar las condiciones en materia de retribución, tiempo de trabajo, promoción o formación profesional.

¿Qué gastos debe afrontar la empresa por el trabajo a distancia?

La empresa debe proporcionar los medios que necesita el trabajador/a para prestar su servicio, y compensar los gastos directos e indirectos ocasionados por el trabajo a distancia. Se especifica que los gastos indirectos incluyen *la parte proporcional de los gastos de uso y consumo en que incurriera la persona trabajadora o de cualquier otro que pudiera tener como consecuencia del trabajo y se llama a la negociación colectiva o convenio colectivo para*

establecer mecanismos de compensación que garanticen la total compensación de todos los gastos. Un ejemplo de estos gastos podrían ser el wifi o la energía eléctrica.

¿Pueden las empresas controlar a los trabajadores?

La Ley del trabajo a distancia recoge la posibilidad de que las empresas puedan instalar dispositivos que sirvan para rastrear el cumplimiento de las tareas de los/as trabajadores/as. A pesar de que la normativa no concreta la forma y mecanismos permitidos, la Ley deja claras sus intenciones de proteger los aspectos privados de la vida del teletrabajador.

[Más info en Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.](#)

73. ¿QUÉ ES UN/A TRABAJADOR/A DESPLAZADO/A?

Temática: Laboral

Un/a trabajador/a desplazado/a es aquel que va a trabajar temporalmente a otro país por decisión de su empresa.

Condiciones laborales

Si el desplazamiento se produce dentro de la Unión Europea, el/la trabajador/a tiene los mismos derechos y condiciones laborales que los trabajadores del país de destino si son más ventajosos que los de su país de origen, especialmente en lo relacionado con remuneración, períodos máximos de trabajo y mínimos de descanso, seguridad laboral, etcétera.

La duración del desplazamiento será la necesaria para realizar el trabajo en cuestión. Y es obligatorio que, cuando finalice ese desplazamiento, la persona desplazada regrese al lugar de trabajo del país desde el que se trasladó.

Derechos y obligaciones

Los y las trabajadores/as desplazados/as a otro país de la UE no necesitan permiso de trabajo ni registrarse en la Seguridad Social del país al que se han trasladado, puesto que siguen asegurados/as en el país de empleo habitual. Cuando el desplazamiento sea superior a 3 meses tendrá la obligación de registrarse como residente en el país de destino.

Fiscalidad

Los y las profesionales desplazados/as durante menos de 6 meses no deben pagar en el país de destino el impuesto sobre la renta. No obstante, no existe una legislación fiscal a nivel europeo que determine en qué país se paga el impuesto sobre la renta durante un desplazamiento. Eso se establece mediante legislaciones nacionales o acuerdos fiscales entre los países de la UE.

Seguridad Social

Para garantizar la cobertura de seguridad social del país de origen la empresa debe solicitar el formulario PD A1 ante la Seguridad Social del país e informar a la administración del país de acogida. Si el desplazamiento dura más de 2 años, la persona desplazada puede cambiar al sistema de seguridad social del país en el que está desplazada o solicitar una prórroga de la validez de este formulario. Esta última se concederá si ambos países están de acuerdo y si le conviene al trabajador.

74. ¿EN QUÉ PAÍS DEBO COTIZAR, EN EL QUE RESIDO O EN EL QUE TRABAJO?

Temática: Seguridad Social

La normativa europea en materia de Seguridad Social está regulada por diferentes normas, siendo las principales el **Reglamento nº 883/2004** del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social y el **Reglamento nº 987/2009** del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento nº 883/2004.

Esta normativa se basa en el principio **lex loci laboris** por el que la persona que ejerce una actividad profesional en un territorio de un Estado miembro está sometida a la legislación de este Estado.

La normativa comunitaria y los convenios bilaterales firmados entre países permiten excepciones a esta regla en los supuestos de desplazamientos temporales. También para los trabajadores transfronterizos pero, como señalamos, la norma general es que si trabajas en un país, tus cotizaciones

sociales deben ser abonadas en este, aunque no sea el país en el que está ubicada tu empresa.

En cualquier caso, cada supuesto debe ser revisado y, dadas las particularidades producidas por la pandemia, la recomendación es **consultar a las autoridades de Seguridad Social de cada país implicado** por su interpretación de la normativa comunitaria, para evitar así futuras contingencias.

75. ¿QUÉ ES LA TARJETA SANITARIA EUROPEA(TSE)? ¿CÓMO SE SOLICITA?

Temática: Seguridad Social

La **Tarjeta Sanitaria Europea (TSE)** es un documento personal e intransferible, de carácter gratuito, que acredita el derecho a recibir las prestaciones sanitarias que resulten necesarias, desde un punto de vista médico, durante una estancia temporal en el territorio del Espacio Económico Europeo, Reino Unido (mientras la tarjeta sanitaria tenga validez) o Suiza, teniendo en cuenta la naturaleza de las prestaciones y la duración de la estancia prevista, de acuerdo con la legislación del país de estancia, independientemente de que el objeto de la estancia sea el turismo, una actividad profesional o los estudios.

La Tarjeta Sanitaria Europea (TSE) no es válida cuando el desplazamiento tenga la finalidad de recibir tratamiento médico ni si el/la beneficiario/a traslada su residencia al territorio de otro estado miembro.

• Coberturas de la Tarjeta Sanitaria Europea:

- Atención sanitaria urgente. Urgencias, tanto para accidentes, como enfermedades comunes o sobrevenidas.
- Empeoramiento de una enfermedad crónica.
- Embarazos. Incluye asistencia al parto y todos los tratamientos necesarios para el cuidado del mismo.

• No coberturas de la Tarjeta Sanitaria Europea:

- Retorno al país de origen estando hospitalizado/a.
- Servicios sanitarios de carácter privado.

- Realizar un viaje con el objetivo de recibir un tratamiento de tipo sanitario.

En algunos casos, se deberá asumir una cantidad fija o un porcentaje de los gastos derivados de la asistencia sanitaria, en igualdad de condiciones con los asegurados del Estado al que se desplaza. Estos importes no son reintegrables.

¿Quién puede solicitar la Tarjeta Sanitaria Europea?

Los/las titulares del derecho a la asistencia sanitaria y beneficiarios a su cargo que cumplan los requisitos exigidos por la legislación de cada estado y por los Reglamentos Comunitarios de Seguridad Social.

¿Cómo solicitar la Tarjeta Sanitaria Europea?

Para solicitarla se debe acudir al organismo de seguro de enfermedad en el que se esté asegurado, que será la entidad responsable de asumir los gastos de asistencia sanitaria. Depende de cada estado, pero en general se puede solicitar por internet, por teléfono y físicamente en el organismo correspondiente. En caso de querer renovar la tarjeta, el procedimiento será similar.

Más información en <https://ec.europa.eu>

"El proyecto RemotEU está cofinanciado por el programa Erasmus+ de la Unión Europea. El contenido de documento es responsabilidad exclusiva del Volvemos.org, Helping Networks y Torniamo y ni la Comisión Europea, ni el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE) son responsables del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida."

VOLVEMOS.ORG


HELPING NETWORKS

TORNIAMO



Cofinanciado por
la Unión Europea