

PROYECTO ERASMUS +

RemotEU

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

INFORME DE RESULTADOS

VOLVEMOS.ORG


HELPING NETWORKS

TORNIAMO



Cofinanciado por
la Unión Europea

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	CONTEXTO	2
	1.1. Qué es RemotEU	2
	1.2. Objetivos de RemotEU	2
	1.3. Qué hemos hecho	3
	1.3.1. Metodología y fases	3
	1.3.2. Resultados de la investigación	5
2.	ESCENARIO EN RELACIÓN AL TELETRABAJO INTERNACIONAL	7
	2.1. Situación de las Administraciones Públicas	7
	2.2. Situación de las empresas	11
	2.3. Situación de los y las trabajadores/as	12
3.	MODELOS DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO	14
	3.1. Trabajador/a por cuenta propia para una empresa ubicada en otro país o para varias empresas ubicadas en este y/u otros países	14
	3.2. Trabajador/a por cuenta ajena para una empresa ubicada en otro país	15
	3.3. Trabajador/a por cuenta ajena para una empresa ubicada en otro país a través de una sede de la misma en el territorio	16
	3.4. Trabajador/a por cuenta ajena para una empresa ubicada en otro país a través de una empresa intermediaria	17
	3.5. Nómadas digitales	20
4.	RECOMENDACIONES	22
5.	GLOSARIO DE TÉRMINOS EN RELACIÓN AL TELETRABAJO	25

1. CONTEXTO

1.1. Qué es RemotEU

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.

Este cambio de paradigma ha tenido consecuencias no solo en el plano laboral. Personas que han teletrabajado durante estos meses han valorado la posibilidad de realizar cambios en su vida. Estos cambios incluyen el establecimiento en otros territorios, favorecido por la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar. Estos movimientos de trabajadores han sido internos (dentro del país) o externos (de un país a otro).

Las instituciones han reaccionado a esta circunstancia desarrollando o adaptando la legislación existente para regular esta situación. Sin embargo, esta legislación no da respuesta a todas las necesidades de empresas y trabajadores. **RemotEU** (28 de febrero de 2022 a 27 de agosto de 2023) es un proyecto creado para atender esta realidad y, en particular, la del **teletrabajo transfronterizo**, aquel que se lleva a cabo por un/a trabajador/a en un país diferente al de su empleador.

1.2. Objetivos de RemotEU

- Promover una movilidad transnacional, fuerte y cohesiva dentro del tejido laboral de la ciudadanía europea.
- Ofrecer información relevante, abierta y accesible sobre teletrabajo y trámites administrativos relacionados con ello, para que la ciudadanía europea conozca sus derechos y deberes.
- Unificar en un único lugar la legislación vigente en lo que se refiere a las leyes del teletrabajo y modelos legales para trabajadores desplazados en diferentes países europeos.
- Poner en conocimiento de las instituciones buenas prácticas a nivel legislativo e institucional para regular y promover el teletrabajo.

1.3. Qué hemos hecho

Cuando planteamos RemotEU lo hicimos conscientes de que existía una gran desinformación sobre el trabajo en remoto, tanto en la Administración Pública como en las empresas y en los propios trabajadores y teletrabajadores. Se trata de un concepto complejo, que hace referencia a circunstancias muy diferentes entre sí, y que se deben tener en cuenta para su regulación.

Por eso, buena parte del proyecto ha contemplado una **fase de investigación**, donde hemos analizado la normativa existente y hemos contactado con los agentes clave para conocer qué está pasando en relación al trabajo en remoto.

1.3.1. Metodología y fases

La investigación se ha desarrollado en varias fases que detallamos a continuación. En todo momento hemos tenido presente la necesaria participación de los agentes clave: trabajadores/as, empresas y Administraciones Públicas. Por eso, a partir del análisis de la legislación existente, realizamos un trabajo de campo para conocer de primera mano la experiencia de estos tres agentes.

I. Análisis de la legislación existente

Este ha sido el punto de partida del análisis, conocer qué legislación existe en Europa, y especialmente en España, Irlanda e Italia en relación al trabajo en remoto, nos ha permitido sentar las bases de nuestro proyecto y plantear las hipótesis necesarias a las que dar respuesta al finalizar el mismo.

Comenzamos nuestro análisis con el [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#) de 2002. Este acuerdo fue firmado por diferentes agentes sociales de los Estados miembros y recoge las bases de lo que debe ser el teletrabajo, con las obligaciones y derechos que debe tener tanto para la empresa como para el teletrabajador. Este acuerdo ha sido tomado como referencia para los Estados que han regulado el teletrabajo, pero su contenido no abarca la complejidad del trabajo en remoto actual y menos aún las circunstancias motivadas a consecuencia de la crisis de la COVID-19.

Lo más importante para el ámbito que nos ocupa es lo referido a la regulación del trabajo en remoto realizado desde un país diferente a aquel en el que está radicado el empleador, esto es, el teletrabajo transfronterizo. En esta circunstancia se debe acudir a la legislación propia de cada Estado e investigar si

existe algún tipo de acuerdo bilateral entre el país de la empresa y el del empleado en materia de Seguridad Social o fiscalidad. Es aquí donde radica el principal problema, pues pese a formar parte del espacio europeo, **cada país actúa de manera individual**, pudiendo quedar desprotegidos trabajador y empleador.

La llegada de la COVID-19 supuso un cambio de paradigma en el mundo laboral, estableciendo el teletrabajo como una opción válida para el desempeño del trabajo. Esto hizo que algunos países como España trataran de regular esta situación, elaborando para ello **nuevas normativas o ampliando las que ya existían**. De nuevo, vemos en este punto cómo la legislación no ha sido capaz de atender las diferentes casuísticas y, por ejemplo, analizando la [Ley del trabajo a distancia de España](#), la normativa solo contempla el teletrabajo dentro del territorio nacional, quedando excluidas las personas que trabajan en remoto desde otro país.

Pese a la falta de profundidad en la normativa se percibe el interés de muchos Estados en atraer a **nómadas digitales**. Países como [República Checa](#), [Croacia](#), [Portugal](#) o [Estonia](#) han lanzado visas especiales para este colectivo. Su intención no es otra que la de atraer a profesionales altamente cualificados y con recursos económicos para que establezcan su residencia fiscal en el país y, consecuentemente, cumplan con sus obligaciones tributarias en él.

En paralelo, hay otros países, aquellos que han sido tradicionalmente receptores de mano de obra cualificada, que ven el teletrabajo como una **amenaza**. El hecho de que un trabajador pueda realizar su actividad desde otro país supone el efecto contrario, esto es, que se marche y deje de contribuir con sus impuestos a ese país. Algunos como Irlanda, solo contemplan el teletrabajo cuando es dentro de su territorio, intentando fomentar la repoblación de zonas rurales.

Mientras esto sucede en el plano legislativo, son muchas las personas que deciden trabajar en remoto para su empleador actual desde otro país, y es aquí donde arranca la siguiente fase de la investigación.

II. Consulta pública a trabajadores y trabajadoras

Para avanzar en RemotEU era fundamental conocer la situación de las personas que están teletrabajando y de aquellas que tienen intención de hacerlo. RemotEU nace precisamente de esta demanda porque, a raíz de la emergencia

sanitaria, muchas personas acudieron a las entidades que forman parte del proyecto para consultar cómo podían trabajar en remoto.

En esta ronda de consulta pública hemos habilitado diferentes canales, tanto en la página web de RemotEU como en cada una de las entidades, para que las personas que lo desearan pudieran contar su experiencia. De este modo, hemos podido identificar los problemas a los que se enfrentan, pero también nuevas oportunidades para regular el trabajo en remoto. Hasta el momento de finalización del proyecto, 31 de agosto de 2023, el número de consultas recibidas ha sido de 560.

También hemos realizado un [encuentro presencial con nómadas digitales](#) procedentes de diferentes países que tuvo lugar en Fuerteventura (España) en noviembre de 2022.

III. Entrevistas a trabajadores y trabajadoras

En paralelo a esta consulta, hemos realizado también entrevistas en profundidad a trabajadores y trabajadoras que han ampliado esta información. Estas entrevistas nos han ayudado a detectar las oportunidades y barreras del trabajo en remoto.

IV. Reuniones con empresas e instituciones públicas

Igualmente, para entender todas las perspectivas, hemos tenido reuniones con empresas y Administraciones Públicas. Entre otros, hemos participado en un focus group sobre trabajo híbrido en la [Cámara de Comercio de Dublín](#) y nos hemos reunido con instituciones públicas como la red [EURES](#) (EUROpean Employment Services), la red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores de Europa. También hemos contactado con empresas intermediarias (Employer of Record), para conocer su labor. Estas han sido Oyster, Papaya, Remofirst y Lano entre otras.

Gracias a este trabajo hemos identificado las diferentes formas existentes para contratar a un trabajador desde un país siendo una empresa extranjera y cumplir con la legislación vigente actual.

1.3.2. Resultado de la investigación

Este trabajo de campo nos ha permitido establecer un marco general en relación al teletrabajo transfronterizo en la Unión Europea al tiempo que identificamos casuísticas concretas. El resultado de esta investigación es la [Wikipedia del](#)

[Teletrabajo](#), un espacio con información de interés para trabajadores/as, empresas e instituciones públicas, para que puedan conocer la normativa existente, las obligaciones en relación al trabajo en remoto y las limitaciones que existen hoy para hacerlo posible, así como consejos prácticos para que el teletrabajo pueda hacerse de manera efectiva.

El contenido elaborado en la Wikipedia del Teletrabajo es público y accesible, para que cualquier usuario que lo desee pueda consultarlo.

Además de este recurso hemos realizado un [webinar](#) sobre teletrabajo disponible en inglés, italiano y castellano con información de interés para profesionales interesados en el trabajo en remoto y hemos elaborado un quiz, también accesible en los tres idiomas del proyecto, para poner a prueba los conocimientos de la ciudadanía en teletrabajo y ampliar la información que estos tienen.

Quiz: ¿Cuánto sabes sobre teletrabajo?

Quiz: How much do you know about remote work?

Quiz: Quanto sai di lavoro da remoto?

Este trabajo queda completado con el presente informe, dirigido al personal de las Administraciones Públicas de diferente alcance (regional, nacional y europeo) y nivel jerárquico, para que puedan conocer la realidad en torno al teletrabajo transfronterizo en Europa, tomar decisiones relacionadas con su regulación y ofrecer información verídica y accesible a la ciudadanía.

Este documento plantea el escenario que hemos dibujado en RemotEU en base a la investigación realizada para descubrir qué están haciendo teletrabajadores/as, empresas e instituciones públicas en relación a esta cuestión para después recoger nuestras recomendaciones para una regulación y control completos del teletrabajo internacional en Europa.

2. ESCENARIO ACTUAL EN RELACIÓN AL TELETRABAJO INTERNACIONAL

2.1. Situación de las Administraciones Públicas

Como señalamos al inicio nuestro trabajo tuvo como punto de partida el [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#) de 2002. Esta es la primera normativa europea que define el teletrabajo, y lo hace como una *forma de organización y/o de realización del teletrabajo 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*. Este acuerdo hace referencia a cuestiones como las condiciones del empleo, la salud y la seguridad en el trabajo o la protección de los datos, aunque es una normativa que no profundiza en la regulación del teletrabajo.

Cuando hablamos de teletrabajo o trabajo en remoto, podemos referirnos a varias situaciones diferentes dependiendo de las características en las que se realiza. No es lo mismo teletrabajar un día a la semana que la totalidad de la jornada laboral, trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena ni tampoco hacerlo en el mismo lugar en el que está ubicada la empresa para la que se trabaja o hacerlo desde otro país. Esto último es lo que se define como **teletrabajo transfronterizo**, y es el eje central de RemotEU.

A este acuerdo le han seguido modificaciones en reglamentos pero no se ha elaborado una normativa europea específica que regule el teletrabajo. A continuación presentamos un listado con algunos de estos reglamentos, relevantes para el teletrabajo no tanto porque contemple cuestiones específicas sobre el trabajo a distancia sino por su implicación y relación con este al tratarse de normativas laborales y de Seguridad Social.

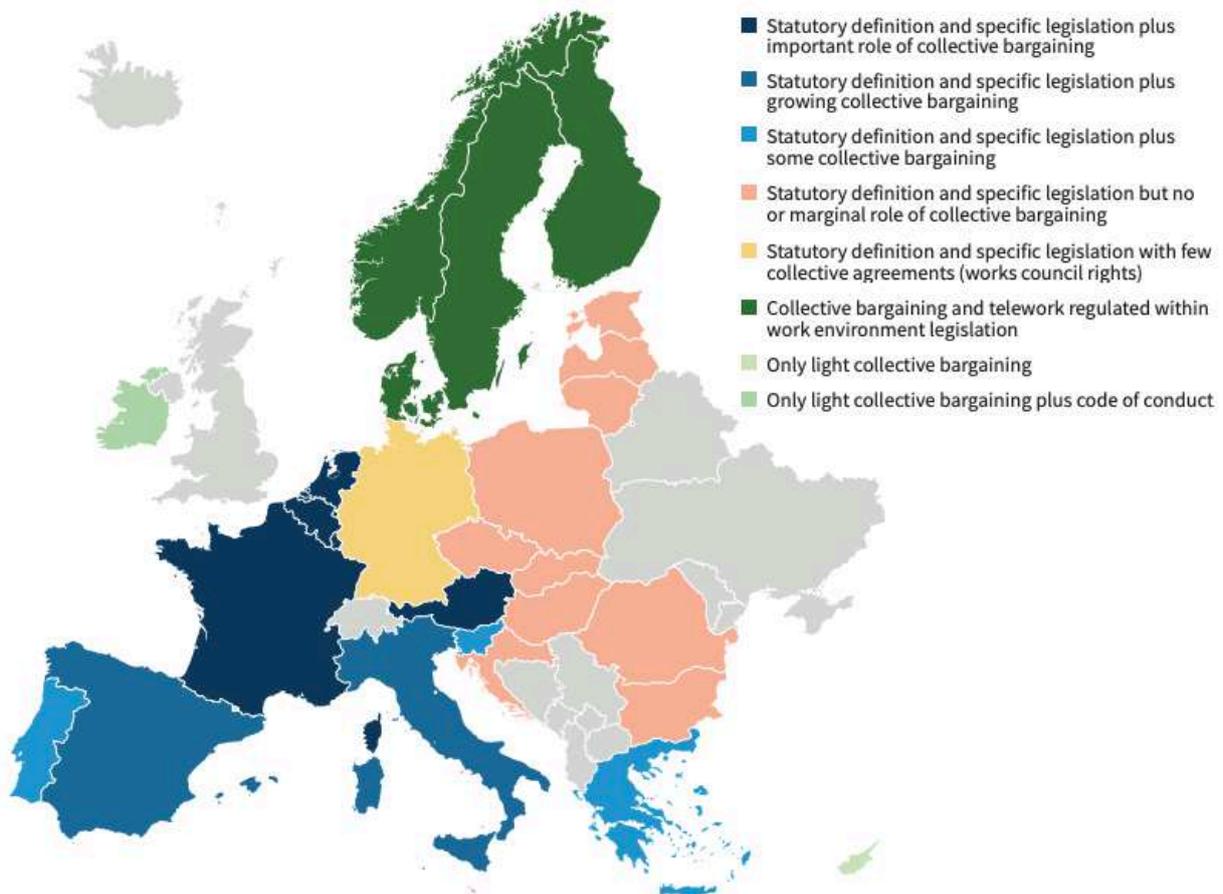
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

- Reglamento (CE) n° 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) n° 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) n°. 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.

Es conveniente señalar también que 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 país. En general, la prestación de servicios de empresas en otro Estado contempla el desplazamiento temporal de trabajadores, pero 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.

Por tanto, además de conocer estas normas europeas es fundamental tener en cuenta los convenios bilaterales existentes o no entre Estados, que también regulan cuestiones relativas a la Seguridad Social, el desplazamiento de trabajadores, etcétera; así como la propia normativa de cada país, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, dado que muchos países han desarrollado su propia legislación para dar respuesta al auge del teletrabajo.

El siguiente mapa, recogido en el informe [Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates](#), elaborado por Eurofound (la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo) y publicado en septiembre de 2022, muestra los diferentes grados de desarrollo legislativo en relación al teletrabajo. La mayoría de los países de la Unión Europea 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.



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

El resto de 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).

Además de las diferentes normativas mencionadas, resulta imprescindible destacar que, durante la ejecución de RemotEU y en concreto en julio de 2023, fue aprobado el [Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento \(CE\) n.º 883/2004 en casos de teletrabajo transfronterizo habitual](#). Este acuerdo ha sido firmado por 18 países y sitúa el teletrabajo transfronterizo en el centro, definiendo este como:

Teletrabajo transfronterizo: toda actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador y que:

- 1.- Se lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario, y
- 2.- Se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa o los clientes asignen al trabajador, en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

Fuente: *Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual.*

Este acuerdo surge motivado por las siguientes circunstancias, recogidas en el mismo:

1. *Dada la flexibilización y digitalización del mercado de trabajo, así como el incremento del teletrabajo transfronterizo a raíz de la pandemia de Covid-19, el teletrabajo ha pasado a ser, para muchos trabajadores, una forma estructural de trabajo;*
2. *Habida cuenta de que el Reglamento (CE) n.º 883/2004 se adoptó en un momento en que el teletrabajo no era tan habitual;*

3. *Dado el deseo de mitigar el efecto del teletrabajo transfronterizo en la legislación aplicable en materia de seguridad social a corto plazo;*
4. *Dada la gran variedad de teletrabajadores y lo complejo que resulta satisfacer a corto plazo este deseo con respecto a un grupo tan diverso de personas;*
5. *Teniendo en cuenta que el apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 prevé la posibilidad de excepciones a la legislación aplicable especificada en su Título II;*
6. *Conviniendo en las condiciones en las que deben facilitarse en la medida de lo posible las solicitudes de excepciones a la letra a) del apartado 1 del artículo 13 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 por motivos de teletrabajo transfronterizo habitual;*

Se desprende de estas motivaciones la necesidad de una regulación del teletrabajo internacional actual dada la fecha del Reglamento (CE) n.º 883/2004 (29 de abril de 2004) y todos los avances tecnológicos, sociales y laborales posteriores, que han fomentado el auge y establecimiento del teletrabajo; la necesidad de abordar el teletrabajo internacional con el foco puesto en la legislación de seguridad social para poder garantizar los derechos de la ciudadanía y la necesidad a su vez de dar respuesta a la variedad de modelos de teletrabajo existentes.

2.2. Situación de las empresas

Vista la complejidad relativa a la regulación del teletrabajo, y especialmente el teletrabajo transfronterizo, no es extraño que las empresas manifiesten su escepticismo y su cautela a la hora de implementarlo en sus organizaciones.

En nuestro trabajo de campo hemos observado que los problemas o dificultades que identifican las empresas para llevar a cabo esta modalidad de trabajo se pueden organizar en dos grandes bloques:

Bloque I - Seguridad jurídica

Ante la posibilidad de que un/a trabajador/a se desplace a otro país para desarrollar su actividad surgen muchas dudas: ¿cómo podemos hacerlo? ¿Qué normativa existe en este otro país? ¿Qué coste tiene? ¿A qué me obliga? ¿Qué sucede si hay algún problema con el trabajador/a?

Tengamos en cuenta que todas estas dudas razonables vienen agravadas por el desconocimiento del idioma del lugar, de su legislación y de una falta de red de contactos para hacerlo tal y como exigen las instituciones pertinentes. El miedo a posibles sanciones es, por tanto, uno de los mayores frenos.

Bloque II - Competitividad y organización del trabajo

El otro bloque se refiere a la propia estructura de la empresa. Nos hemos encontrado durante estos meses de trabajo empresas que ya habían implementado el teletrabajo internacional y habían desarrollado protocolos específicos para garantizar su éxito. Pero esto no es lo habitual.

En general, a las empresas les asaltan muchas dudas sobre los riesgos de aplicar un modelo como este, sobre cómo va a afectar esto a su día a día. En primer lugar, porque es una pérdida de control sobre el empleado y su desempeño. Aunque hay empresas que ya tienen trabajadores/as en remoto, estos suelen estar en el territorio. Trasladarse a otro país aumenta las distancias y hace más difícil la organización del trabajo y las relaciones personales. No solo con la propia empresa, sino también con sus compañeros.

En segundo lugar, las empresas son reticentes al teletrabajo transfronterizo por su propia competitividad. Si bien esto puede ser una ventaja, puede ser algo que se vuelva en su contra, de ahí su escepticismo. La posibilidad de contratar a personas en cualquier lugar del mundo ofrece nuevas posibilidades de negociación a las empresas, que pueden ofrecer salarios más ajustados dependiendo del país en el que esté el trabajador. Sin embargo, esto es aplicable a todas las empresas, por lo que, de nuevo, podemos ver que las empresas con mayores recursos podrán beneficiarse más de esta situación.

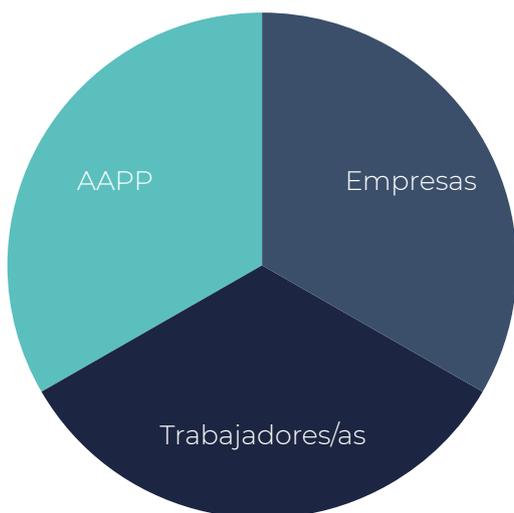
2.3. Situación de los y las trabajadores/as

La situación de los y las trabajadores/as es bien distinta. La posibilidad de teletrabajar a partir de la pandemia ha abierto un nuevo escenario que hasta entonces muchos no imaginaban. La motivación y el deseo de trabajar en remoto desde cualquier lugar ha sido una constante en todas las consultas que hemos recibido y hemos atendido también a la aparición de nuevos productos y servicios como Remote Rebellion, una iniciativa creada por Michelle Coulson que ofrece formaciones sobre teletrabajo.

Esas consultas reflejan una gran desinformación de las implicaciones de su decisión. Existe un gran desconocimiento de la regulación a nivel laboral, de seguridad social y fiscal. De hecho, hay personas que han decidido trasladar su residencia a otro país para teletrabajar desde allí y no han informado de ello a las instituciones ni han hecho ningún cambio en sus condiciones, incurriendo en falsas residencias fiscales, en situaciones de desamparo ante enfermedades o accidentes, etcétera.

Asimismo, esta desinformación se une al escepticismo que identificamos en las empresas. Los trabajadores se ven abocados a buscar toda la información y presentar las opciones existentes a sus empleadores. Esto obliga a las personas a navegar entre una legislación enmarañada y confusa que dificulta su comprensión.

A modo de resumen de lo expuesto en cada punto recogemos este gráfico:



AAPP:

- Falta de legislación
- Capacidad desbordada
- Complejidad de la organización institucional (local, regional, nacional, europea y bilateral)

Empresas:

- Escepticismo y cautela
- Miedo a posibles sanciones
- Miedo a la burocracia en el extranjero
- Falta de seguridad jurídica
- Competencia desleal

Trabajadores/as:

- Cambio de paradigma
- Falta de conocimiento de las implicaciones burocráticas

3. MODELOS DE TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO

Durante el desarrollo de RemotEU y fruto del trabajo de investigación mencionado anteriormente hemos detectado los siguientes modelos de teletrabajo transfronterizo que se están llevando a cabo por parte de trabajadores y empresas. En estas páginas los mencionamos con ejemplo de cada uno de ellos, situaciones que los empleados públicos pueden encontrarse en su día a día.

3.1. Trabajador/a por cuenta propia para una empresa ubicada en otro país o para varias empresas ubicadas en este y/u otros países

Ejemplo: Otto es programador informático y trabaja por cuenta propia en Alemania para diversas agencias de este país.

Atraído por la posibilidad de vivir en Portugal, decide trasladarse a Lisboa, desde donde continuará presentando sus servicios a dichas agencias. Para ello, ha informado a sus clientes de su cambio de residencia, indicando que sus datos de facturación cambiarán, dado que tendrá que registrarse en Portugal para iniciar desde allí su actividad profesional, causando baja consecuentemente en Alemania.

En este modelo hablamos de autónomos/as o freelancers que facturan por sus servicios a empresas ubicadas en diferentes países. Las motivaciones pueden ser:

- El profesional es actualmente trabajador por cuenta propia y decide trasladar su residencia a otro país, continuando desde el nuevo lugar con su actividad.
- El profesional es trabajador por cuenta ajena y, ante su deseo de trasladarse a otro lugar, pacta con su empleador continuar prestando sus servicios como profesional independiente y facturar a la empresa desde otro país.

Cada país regula los requisitos y condiciones de los trabajadores por cuenta propia. Además, algunos Estados miembro disponen de regulación específica para combatir situaciones de abuso en la relación entre el profesional y la empresa para la que presta servicios. En España, por ejemplo, se reconoce la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, conocida en otros países como *contractor*, y se persigue la figura del falso autónomo.

Sea cual sea el caso, el trabajador debe cumplir con la normativa del país en el que reside y desde el cual desempeña su actividad profesional. Ha de conocer la legislación existente y relacionarse con la Administración, algo que puede dificultar su establecimiento en el nuevo país de acogida.

Más información:

Artículo de RemotEU: Diferencias entre falso autónomo y autónomo económicamente dependiente

Artículo de RemotEU: ¿Qué es un contractor?

3.2. Trabajador/a por cuenta ajena para una empresa ubicada en otro país

Ejemplo: Cassia trabaja como customer service en una agencia de marketing en Dublín. Su intención es trasladarse a Atenas, para lo cual habla con su empleador y le plantea la posibilidad de mantener su puesto de trabajo a distancia. Esto es algo que ya hace desde la pandemia, pero siempre dentro de Irlanda.

Su empleador accede y Cassia se dispone a organizar su traslado. Sin embargo, algo sobre lo que tiene dudas, es sobre su condición laboral. Desde la empresa le han indicado que no le van a cambiar las condiciones y que su contrato de trabajo sigue siendo el mismo (el que tiene en Irlanda), pero ella no sabe que implicaciones tiene esto para ella en Grecia, dónde tiene que hacer su declaración de impuestos, qué sucede si sufre un accidente laboral o una enfermedad.

Hemos detectado también el caso de personas que deciden trasladarse a otro país y mantener su trabajo por cuenta ajena. Una constante en este modelo es la falta de información que acusan trabajadores y empresas, dado que, en la mayoría de los casos, ninguna de las dos partes saben cómo hacerlo. Observamos que la responsabilidad de buscar esta información suele recaer en el trabajador que está interesado en realizar el cambio, con las limitaciones que esto supone.

Los principales problemas que hemos observado en esta modalidad son:

- La empresa no tiene presencia en el país de destino del trabajador
- La empresa no facilita el traslado porque no dedica recursos a buscar la información para hacerlo
- Consecuencias a nivel fiscal y de Seguridad Social: posibilidad de incurrir en una falsa residencia fiscal, problemática con las coberturas de Seguridad Social

Más información:

Artículo de RemotEU: 1/3 ¿Puedo teletrabajar para una empresa en el extranjero? Trabajar por cuenta ajena

Artículo de RemotEU: ¿Cómo saber cuál es mi residencia fiscal?

3.3. Trabajador/a por cuenta ajena para una empresa ubicada en otro país a través de una sede de la misma en el territorio

Ejemplo: Jules trabaja desde hace 5 años en una empresa de cosmética en Milán. Se plantea trasladarse a Francia en unos meses y ha decidido compartir este deseo con su responsable. Desde la empresa, al enterarse de la noticia, le han planteado la posibilidad de seguir trabajando desde la filial que tienen en París, para lo cual revisarán las condiciones y firmarán un nuevo contrato en Francia. Jules siente que es una gran oportunidad porque así puede mantener su empleo y trabajar desde Francia con todas las garantías.

Siguiendo con el modelo anterior, existe también la posibilidad de que la persona que se traslada lo haga incorporándose a una sede/filial de la empresa en el lugar de destino. Este modelo es más garantista pero no siempre es posible. Según nos han trasladado los profesionales que plantean esto a su empleador, puede pasar que cada una de las sedes tenga una orientación diferente y la persona no tenga encaje por su perfil (por ejemplo una puede encargarse de la logística y otra de las ventas) o bien que la organización a nivel presupuestario lo

impida (por ejemplo si las sedes compiten por su rentabilidad, porque el trabajador conlleva un gasto para la empresa que lo acoge pero su trabajo repercute en la otra sede).

Existe también la figura del **trabajador desplazado**, regulada en la normativa europea. Esta figura implica que una empresa puede enviar a trabajar temporalmente a otro país de la Unión Europea a un trabajador. Este adquiere entonces la condición de trabajador desplazado y disfruta de los mismos derechos y condiciones laborales que los trabajadores del país de destino. El desplazamiento puede durar todo lo que sea necesario para realizar la/s tarea/s para la que se produce y, una vez finalizada, el trabajador deberá regresar al lugar de trabajo en el país de la Unión Europea desde el que se trasladó.

Como señala la propia normativa, este desplazamiento es temporal, por lo que no es una opción para aquellas personas que desean trasladar de manera indefinida su residencia y, además, la motivación tiene que ser de la empresa, que tenga intereses en otro país y que desee enviar allí a un trabajador para que cumpla un objetivo determinado. No es, por tanto, una decisión o motivación del trabajador.

Más información:

Artículo de RemotEU: ¿Qué es un/a trabajador/a desplazado/a?

Artículo de RemotEU: ¿Cuándo puede enviar una empresa a un trabajador desplazado a otro país?

Artículo de RemotEU: Obligaciones de las empresas que trasladan a un trabajador a otro país

3.4. Trabajador/a por cuenta ajena para una empresa ubicada en otro país a través de una empresa intermediaria

Una de las cuestiones más interesantes que hemos descubierto en RemotEU es la existencia de Employer of Record, conocidos en castellano como empresas intermediarias. Estas organizaciones permiten a las empresas contratar empleados en cualquier parte del mundo cumpliendo la legislación de cada país

y sin la necesidad de crear entidades en cada territorio. Es una opción para empresas que no tienen presencia en otros países pero que desean tener allí a personas contratadas.

Estas empresas llevan años en el mercado de trabajo y surgieron para crear equipos deslocalizados. A raíz de la pandemia y la extensión del teletrabajo han florecido una gran cantidad de empresas intermediarias en el mercado y su papel se ha convertido en fundamental para personas que desean teletrabajar desde otro país para sus empleadores.

Existen voces que alertan del uso de este tipo de empresas porque, según determinadas legislaciones, podría considerarse como una cesión ilegal de trabajadores. Aunque lo cierto es que no existe una legislación que prohíba su uso y se han convertido en una realidad en el mercado de trabajo y en la única alternativa para determinados profesionales que desean trabajar a distancia.



Gracias al uso de una empresa intermediaria el trabajador puede desplazarse a otro país y ser contratado por esta empresa, cumpliendo así con la legislación existente en dicho país. El profesional sigue organizando su trabajo tal y como lo

hacía con su empleador previo, por lo que no repercute en su día a día. A cambio, la empresa intermediaria cobra una comisión por los costes de gestión asociados a la contratación de ese profesional.

Ejemplo: Ana reside desde hace 8 años en Londres y desea regresar a Madrid, su lugar de origen. Ha consultado qué opciones tiene para mantener su puesto de trabajo y ha conocido en Reino Unido la existencia de varios Employer of Record.

Al comunicar a la empresa su decisión de marcharse les ha planteado la posibilidad de trabajar a distancia desde Madrid y la existencia de estos EoR. Su empresa conoce las dinámicas de estas empresas puesto que en Reino Unido son habituales, por lo que, junto con Ana, deciden informarse de los costes y condiciones de este modelo.

Tras varias reuniones ambas partes deciden continuar adelante y que Ana se traslade a Madrid y sea contratada por la empresa intermediaria para seguir cumpliendo sus tareas con su actual empleador.

Es importante para los y las trabajadores/as que desean trabajar en remoto, sea cual sea el modelo que apliquen pero especialmente si hacen uso de empresas intermediarias, llevar a cabo un proceso de negociación con su actual empleador. Este debe tener en cuenta los costes que tiene para la empresa aplicar esta medida y la posición del trabajador dentro de la compañía. También en [RemotEU](#) hemos abordado la negociación para que los y las profesionales tengan la información y las herramientas suficientes para llevarla a cabo.

Más información:

Artículo de RemotEU: ¿Qué es un Employer of Record (EoR)?

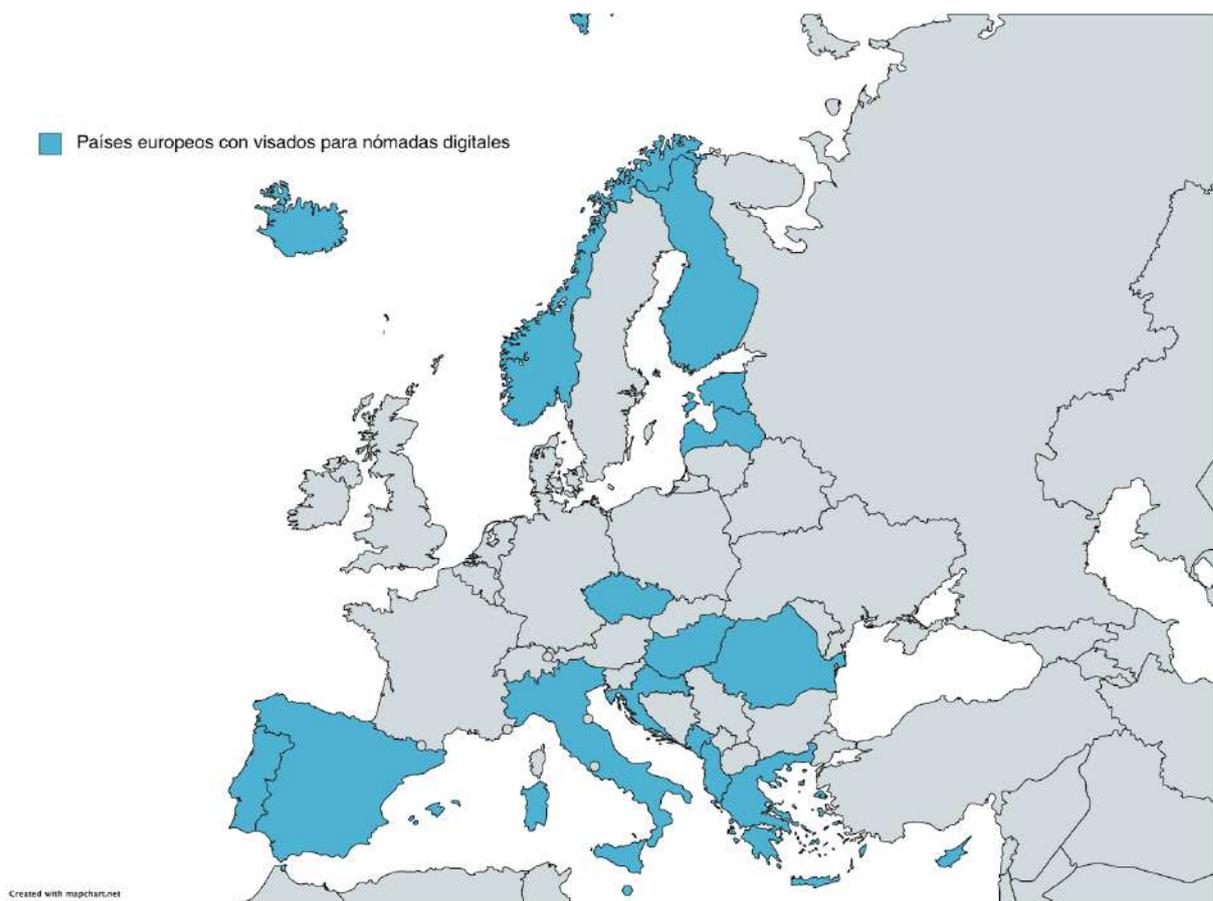
Artículo de RemotEU: Consejos para negociar la modalidad de teletrabajo

3.5. Nómadas digitales

Al mencionar cada uno de estos modelos es inevitable que nos detengamos en el término nómada digital, definiéndose como:

Los nómadas digitales son, en su mayoría, personas que trabajan por cuenta propia, pero también puede darse el caso de que se trate de trabajadores por cuenta ajena. Por tanto, podemos relacionar algunos de los casos vistos en las modalidades anteriores con el nomadismo digital.

El término de nómada digital es especialmente relevante por los visados o permisos de residencia que han surgido en los últimos años. En la actualidad en Europa existen 17 países con este tipo de visados en vigor o aprobados para su entrada en vigor.



Países europeos con visados para nómadas digitales: Albania, Chipre, Chequia, Croacia, España, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Malta, Montenegro, Noruega, Portugal y Rumanía. Fuente: [Euronews](#).

En general, este tipo de visados otorgan una residencia por teletrabajo internacional a extranjeros procedentes de países de fuera de la Unión Europea para que puedan ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio en el que establecen su residencia.

Cada país establece sus propias condiciones para la concesión de estos visados (requisitos de acceso, costes, duración, etcétera).

Además de estos visados, la consideración de nómada digital es relevante para la ciudadanía europea y permite un desarrollo legislativo futuro. Por ejemplo, en España, la [Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes](#), contempla la posibilidad de que los ciudadanos españoles o europeos que deseen trasladarse a España y tengan la consideración de nómadas digitales cuando cumplan los requisitos establecidos en la norma y puedan acogerse, de este modo, al régimen fiscal especial de impatriados.

Una pregunta recurrente en este punto es por qué han surgido estos visados en estos países. Y la respuesta es sencilla, estos visados son utilizados por los diferentes estados para atraer a personal altamente cualificado a residir legalmente en el territorio, con los beneficios económicos que esto supone. Por un lado porque, como hemos señalado algunos de estos visados tienen un coste económico, pero también porque al tener que acreditar unos ingresos mínimos se trata de profesionales con alto poder adquisitivo. Además, es una forma de atraer a profesionales de sectores tecnológicos al territorio, que son altamente demandados en el mercado de trabajo en comparación con otros perfiles, y que pueden desear establecer su residencia de manera permanente en el país.

4. RECOMENDACIONES

Durante la ejecución de RemotEU hemos sido testigos de avances en la legislación del teletrabajo, tanto a nivel nacional, por ejemplo con los visados para nómadas digitales, como a nivel europeo, siendo el avance más destacado el Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n° 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual.

Este acuerdo marco, firmado por Alemania, Suiza, Liechtenstein, República Checa, Austria, Países Bajos, Eslovaquia, Bélgica, Luxemburgo, Finlandia, Noruega, Portugal, Suecia, Polonia, Croacia, Malta, España y Francia, entró en vigor el 1 de julio de 2023, y es de aplicación en los Estados firmantes.

Señala la necesidad de aumentar la legislación en materia de teletrabajo dado que reglamentos como el Reglamento (CE) n° 883/2004 se elaboraron en momentos en los que el teletrabajo no era habitual y a la gran variedad de teletrabajadores y lo complejo que resulta satisfacer a corto plazo a un grupo tan diverso de personas.

Este acuerdo amplía aspectos recogidos en el [Reglamento \(CE\) n° 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 \(CE\) n° 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 \(CE\) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social](#) y se aplica a personas que practican teletrabajo transfronterizo.

Este acuerdo define teletrabajo transfronterizo como toda actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador y que:

1. se lleve a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario, y
2. se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como los interesados/clientes, a fin de cumplir las tareas que el empleador o los clientes asignen al trabajador, en el caso de los trabajadores por cuenta propia.

La **primera recomendación** de RemotEU sería **continuar en la línea de este tipo de acuerdos**. Aunque es un gran avance, este acuerdo solo es aplicable a los

países firmantes del mismo y la propia redacción del acuerdo no favorece su comprensión, lo que impide que las personas sepan si pueden beneficiarse del mismo y cómo deben hacerlo. De nada sirve acordar nuevas normativas si son complejas y no se comunican correctamente a la ciudadanía.

Más allá del acuerdo, planteamos también las siguientes recomendaciones que podrían tenerse en cuenta para favorecer el teletrabajo transfronterizo y dar solución a los problemas de esta modalidad:

A.Promover una directiva europea que unifique las distintas leyes del teletrabajo en Europa. Hemos visto la variedad de normativas existentes en cada Estado miembro y las dificultades que esto supone para que la ciudadanía pueda entender qué es el teletrabajo transfronterizo y qué derechos y obligaciones encierra. Unificar estas leyes bajo el paraguas de las instituciones europeas puede ayudar a disipar dudas y favorecer la correcta ejecución del trabajo en remoto internacional.

B.Ampliar las condiciones para obtener un permiso de teletrabajo. Como hemos visto, existen visados dirigidos a ciudadanos de terceros países que permiten teletrabajar desde un país y residir legalmente. Algunas normativas contemplan la posibilidad de que estos permisos puedan ser extensibles a la ciudadanía europea, pero están pendiente de desarrollo administrativo.

C.Crear un registro de teletrabajadores internacionales a nivel europeo. Los trabajadores en remoto que ejerzan su actividad en Europa deberían inscribirse en un registro que permite a las instituciones europeas obtener información sobre la dimensión del teletrabajo transfronterizo. Para mantener actualizado este registro las personas podrían darse de baja de manera manual si ya no son teletrabajadores internacionales y tendrían la obligación de renovar con periodicidad su presencia en el registro. El tener esta base de datos también puede ser interesante como canal de comunicación para informar a los teletrabajadores de actualizaciones legislativas o de información general de relevancia para su actividad a nivel europeo.

D.En línea con lo anterior, podría ser interesante igualmente la **creación de un registro de empresas que tienen a teletrabajadores transfronterizos en sus equipos** a fin de controlar si se cumplen o no las condiciones adecuadas para el trabajador y las obligaciones con la Administración.

- E. Crear puntos de información del teletrabajo transfronterizo** en todos los Estados miembro de la UE en los que se asesore tanto a empresas como a trabajadores sobre los trámites y condiciones a cumplir.
- F.** Crear una tasa para quienes quieran teletrabajar desde una localidad distinta a la de su empleador. Esta podría ser a nivel nacional o a nivel transnacional y asumida por la empresa para trabajadores por cuenta ajena y por el profesional para trabajadores por cuenta propia. Con el pago de esa tasa se podría garantizar la cobertura de los servicios del lugar.
- G. Crear el número de seguridad social europeo digital.** Esta es una propuesta del Parlamento Europeo recogida en la [Resolución de 20 de mayo de 2021 sobre el impacto de las normas de la Unión en la libre circulación de trabajadores y servicios: la movilidad de los trabajadores dentro de la Unión como herramienta para que las necesidades del mercado laboral y las capacidades se compaginen](#), para garantizar la seguridad jurídica de los trabajadores móviles y el respeto de sus derechos laborales. En el artículo 21 señala que *un sistema digital para el intercambio de datos entre los Estados miembros podría facilitar la libre circulación de trabajadores justa y equitativa, así como el cumplimiento de las normativas de la Unión al respecto.*
- H. Combatir la competencia desleal de las empresas.** Las situaciones irregulares que se están dando en la actualidad respecto al teletrabajo transfronterizo están provocando una competencia desleal dado que una empresa que tiene un trabajador en otro país europeo y no está cumpliendo en él con sus obligaciones en materia fiscal y de seguridad social. Esto podría subsanarse a través de la persecución de estas situaciones y con la puesta en marcha de exenciones o beneficios fiscales para que las empresas puedan trasladar a estos teletrabajadores de manera adecuada.
- I. Dotar de medios a las Administraciones Públicas** para poder dar respuesta a la necesidad existente. Pese a que estamos ante un fenómeno de una magnitud exponencial dentro del mercado de trabajo, profesionales y empresas señalan la falta de información oficial, así como de servicios de asesoramiento para poder cumplir con la legislación existente. Dotando al personal público de las herramientas necesarias se podría suplir esta carencia. Además, serviría como fuente de información para detectar dentro de las instituciones públicas nuevas tendencias y necesidades sobre las que trabajar.
-

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS EN RELACIÓN AL TELETRABAJO

Para concluir este documento de trabajo incluimos un último apartado con un glosario de términos que hemos elaborado en RemotEU para facilitar la comprensión de los conceptos relativos al teletrabajo:

- **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 asociar al "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.
- **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.

PARA MÁS INFORMACIÓN

info@volvemos.org

<https://www.volvemos.org>

"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