

## **1. TELETRABAJO INTERNACIONAL Y SEGURIDAD SOCIAL.**

El pasado mes de julio la Comisión Administrativa para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social de la Comisión Europea, publicó a través de una nota orientativa las pautas de interpretación sobre el teletrabajo y el sistema de Seguridad Social aplicable en los casos en los que se preste servicio en remoto en el marco de la Unión Europea.

Esta nota, redactada en inglés, carece de fuerza vinculante y ofrece un período de adaptación hasta el próximo mes de enero para que las Administraciones de la Seguridad Social de los Estados Miembros apliquen los reglamentos sobre coordinación de Seguridad Social nº 883/2004 y nº 987/2009 con el régimen de teletrabajo internacional.

El teletrabajo internacional carece, en la actualidad, de una definición y regulación específicas en nuestro ordenamiento jurídico, existiendo múltiples incógnitas a su alrededor.

Resulta novedosa la definición que introduce la nota orientativa sobre el teletrabajo internacional, ya que ningún cuerpo normativo nacional o internacional lo había descrito hasta ahora. En esencia, la Comisión Europea considera bajo este concepto el trabajo que cumple con las siguientes características:

- 1) Se desarrolla fuera de las instalaciones del empresario o del lugar de trabajo donde la actividad profesional se realiza normalmente.
- 2) En un Estado miembro que difiera de aquel en el que se encuentran las instalaciones del empresario o el lugar de trabajo.
- 3) Usando tecnología para mantener la conexión con la empresa o el entorno de trabajo, así como con sus clientes, con el fin de desarrollar las tareas asignadas por el empresario o los clientes, en caso de trabajadores por cuenta propia.

Para completar dicha definición, la Comisión ha fijado otras fronteras terminológicas, a saber: que dicho concepto únicamente cubra la realización de las mismas actividades que el trabajador venía realizando y que el teletrabajo sea fruto de un acuerdo entre empresa y trabajador, de conformidad con la legislación nacional aplicable.

Por otro lado, la nota, partiendo del principio de *lex loci laboris* (regla general por la que la ley de Seguridad Social es la del lugar donde se produce la prestación de servicios), encuadra las excepciones que a dicho principio se pueden llegar a aplicar en el marco del teletrabajo internacional. De este modo, la nota fija las siguientes pautas:

- La excepción al *lex loci laboris* que permite el artículo 12 del Reglamento 883/2004, para el mantenimiento de la aplicación de la legislación de Seguridad Social del país

de origen en el país de destino en caso de desplazamiento temporal, podrá ser interpretada para dar cobertura a los supuestos de teletrabajo internacional temporales. En relación con este supuesto, se haría necesario que el teletrabajo no forme parte del esquema habitual de prestación de servicios, debiendo ser este temporal. La Comisión toma como ejemplos aquellos casos en los que el trabajador teletrabaje temporalmente desde otro Estado miembro para facilitar el cuidado de familiares o para focalizarse en un proyecto específico.

- También se abordan en la nota los casos en los que el teletrabajo internacional se lleve a cabo en más de un Estado miembro, esto es, siendo parte de un patrón habitual y permanente de la prestación de servicios, en virtud de un acuerdo de teletrabajo previo. Son los casos comúnmente conocidos como trabajos *multipaís* en los que un trabajador podría prestar servicios varios días por semana o mes en otro Estado miembro.

Para este supuesto, la Comisión arroja luz sobre la determinación de la legislación de Seguridad Social aplicable, señalando que podrá seguir siendo la del Estado de residencia, si la parte sustancial de la actividad es desarrollada desde este último. Se sigue partiendo del criterio del 25% -del peso de la actividad- como regla referencial para evaluar la sustancialidad de tales servicios. Este criterio habrá de analizarse con cierta flexibilidad y de acuerdo con el examen de la situación concreta de cada caso.

- Para el resto de los casos, la nota recuerda la posibilidad que recoge el artículo 16 del Reglamento 883/2004 de que los Estados miembros adopten acuerdos concretos para la aplicación de excepciones a la regla general de la *lex loci laboris*, lo que podría dar soluciones a una situación jurídica tan particular como es la prestación de servicios en un esquema de teletrabajo internacional.

Estos acuerdos específicos pueden ser alcanzados entre dos o más Estados miembros, para casos particulares o grupos de personas. No obstante, lo anterior no deja de ser una recomendación, pues su adopción es competencia nacional de los Estados miembros.

Esta nota tiene carácter orientativo si bien nos puede servir como guía en el laberinto del teletrabajo internacional, teniendo que esperar al encaje que pueda llegar a hacerse, desde el ámbito legislativo y judicial, de nuestra Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia con estos criterios orientadores.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON NUESTRO  
EQUIPO DE PROFESIONALES**