



## **Informe de conclusiones**

Focus Group Teletrabajo Internacional

Febrero 2020

# Objetivos del Focus Group

**1) Identificar el nivel de implementación del teletrabajo internacional en las empresas del FEEX.**

**2) Tipología del Teletrabajo Internacional implantado**

**3) Inquietudes/puntos de dolor**

- Aspectos fiscales
- Aspectos laborales
- Aspectos migratorios y de seguridad social

**4) Soluciones prácticas**



## Objetivos del Focus Group

### 1) Identificar el nivel de implementación del teletrabajo internacional en las empresas del FEEX.

#### EMPRESAS DEL FEEX ASISTENTES

- Telefónica
- Accenture
- Everis
- Santander
- Repsol
- ENEL
- INECO
- Feex

#### NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DE TELETRABAJO INTERNACIONAL:

Ausencia de políticas internas en materia de teletrabajo internacional.

Falta de previsión del teletrabajo internacional dentro de las políticas de movilidad internacional de las compañías.

Gestión y formalización caso por caso.

Frecuencia cada vez mayor



# Objetivos del Focus Group

## 2) Tipología del Teletrabajo Internacional:

### A. DESPLAZAMIENTOS POR MOTIVOS PERSONALES DEL TRABAJADOR:

- Conciliación familiar y profesional a instancia del empleado: cuidado de familiares, desplazamiento del cónyuge, posibilidad de estudiar una formación superior.
- Teletrabajo estacional: se detectan más solicitudes en los meses de verano.

### B. NECESIDADES DEL NEGOCIO:

- Desarrollo de un proyecto específico.
- Apertura/Cierre de una sede subsidiaria/filial de la matriz.

### C. CONTRATACIÓN LOCAL:

- Prestación de servicios concretos por profesionales clave para la Compañía.



# Objetivos del Focus Group

## 3) Inquietudes/puntos de dolor

### Inquietudes: ASPECTOS POSITIVOS DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL

1

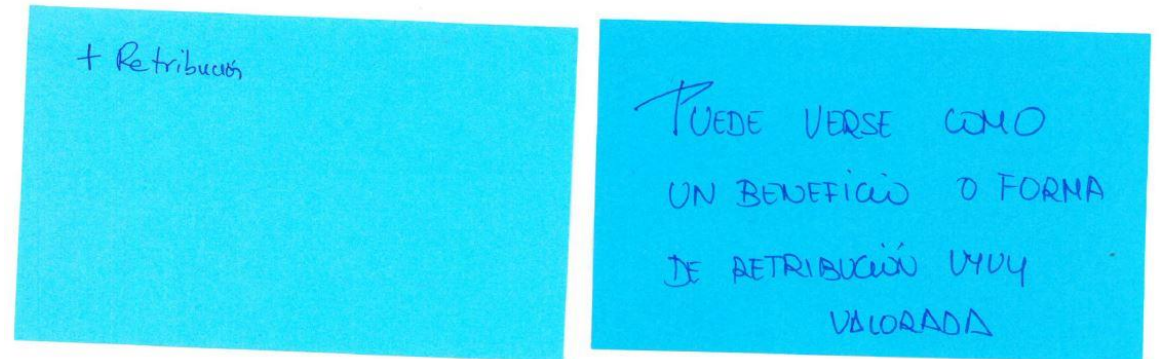
Favorece la atracción y retención del talento

- Quién lo solicita con mayor frecuencia en las empresas:
  - Personal con una larga trayectoria profesional en la empresa
  - Nuevas generaciones



2

Constituye un beneficio para el empleado



- Supone una nueva forma de retribuir al trabajador

# Objetivos del Focus Group

## 3) Inquietudes/puntos de dolor

### Inquietudes: ASPECTOS POSITIVOS DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL

3

Permite a los trabajadores más flexibilidad y conciliación de la vida profesional y personal

- Flexibilidad  
- Solución para las movilidades del colectivo internacional y sus parejas.

Flexibilidad  
Compromiso

CONCILIACION LABORAL  
FLEXIBILIDAD  
PRODUCTIVIDAD ↑  
COMPROMISO ↑

FAVORECE LA MOVILIDAD Y EN OCASIONES EL BALANCE PERSONAL (VIDA -TRABAJO)

CONCILIACIÓN LABORAL /

FLEXIBILIDAD

FACILITA EL BALANCE PROFESIONAL Y FAMILIAR

- Flexibilidad laboral.  
Conciliación

CONCILIACIÓN  
FLEXIBILIDAD

FLEXIBILIDAD / CONCILIACION

MOTIVADOR

FACILITAR. MOVILIDAD INTERNACIONAL EN PAREJAS. PROFESIONALES. DISA EMPRESA. EVITAR BLOQUEOS EXPATRIACIONES

La mayor parte de los asistentes coinciden → Balance profesional/personal  
Es una solución para trabajadores con parejas asignadas en otros países

# Objetivos del Focus Group

## 3) Inquietudes/puntos de dolor

### Inquietudes: ASPECTOS POSITIVOS DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL

4

Ahorro de costes para las empresas

AHORRO DE COSTES  
DE EMPRESA

- Reducción de coste  
como alternativa a  
la movilidad internacional.

- Implantar nuevas formas  
de trabajo: proyectos  
internacionales y nuevas  
tecnologías.

5

Mayor compromiso y motivación

- El trabajador aumenta la productividad y motivación al disponer de más flexibilidad.
- El trabajador aumenta su compromiso con la empresa al otorgarle el beneficio del teletrabajo.

Flexibilidad  
Compromiso

CONCILIACION LABORAL  
FLEXIBILIDAD  
PRODUCTIVIDAD ↑  
COMPROMISO ↑

MOTIVADOR

El trabajador presta sus servicios en las instalaciones de la empresa en el país de destino o desde el propio domicilio del trabajador.

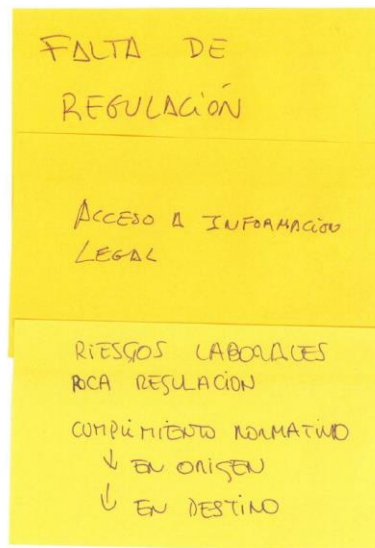
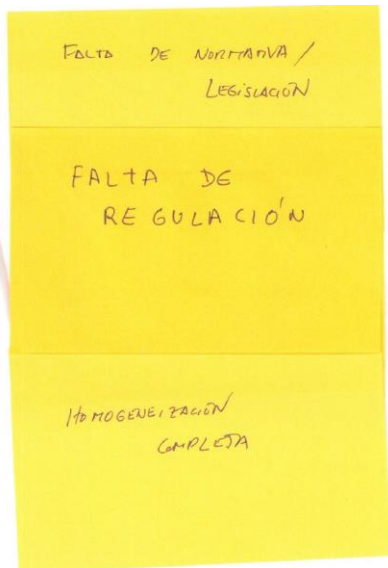
# Objetivos del Focus Group

## 3) Inquietudes/puntos de dolor

### Puntos de dolor: ASPECTOS NEGATIVOS DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL

1

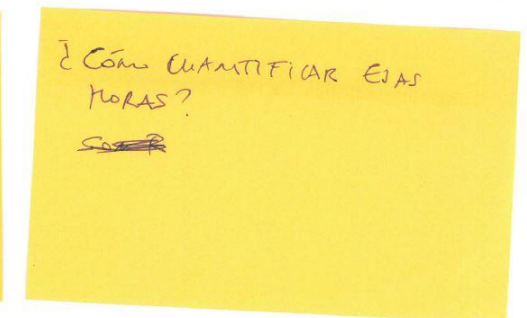
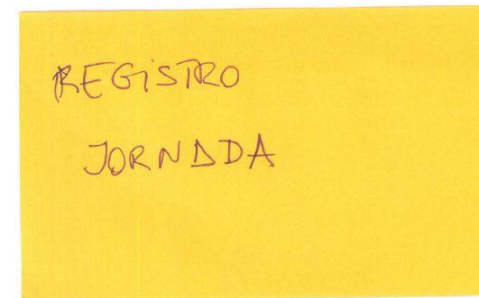
#### Inseguridad jurídica



- Falta de regulación normativa.
- El Reglamento de Seguridad Social Europeo de Coordinación no incluye esta nueva modalidad de prestación de servicios
- Normativa interna a nivel local no internacional

2

#### Dificultad en el control horario



- Problemas continuos en el registro horario del trabajador y el número de horas reales trabajadas a raíz de las últimas novedades legislativas españolas.



# Objetivos del Focus Group

## 3) Inquietudes/puntos de dolor

### Puntos de dolor: ASPECTOS NEGATIVOS DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL

2

Dificultad en el seguimiento de las tareas

PROBLEMAS PARA  
PLANIFICAR —  
EMPLEADO SUELE VIAJAR  
SIN AVISAR

Problemas para coordinar internamente  
personas del mismo equipo con teletrabajo  
internacional vs las que no tienen en  
cuenta horarios diferentes

- Desconexión del  
empleado con su  
Unidad de negocio  
- Obligaciones legales  
en dos países (con y/o  
sin presencia en la Empresa)

Gestionar la cultura corporativa  
de esos trabajadores

- Dificultad en la evaluación y seguimiento de las tareas desarrolladas por el trabajador debido a la diferencia horaria.

Inexistencia/Existencia de la posibilidad de reversión a la situación de trabajo inicial: falta de cumplimiento de las funciones por parte del trabajador, necesidades del negocio...

- En caso de Despido Disciplinario del trabajador:
  - Inseguridad de la información tratada durante la prestación de los servicios en el periodo de teletrabajo.
  - Recuperación del equipo de trabajo una vez finalizada la relación laboral.

# Objetivos del Focus Group

## 3) Inquietudes/puntos de dolor

### Puntos de dolor: ASPECTOS NEGATIVOS DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL

#### 3

#### Inseguridad en materia de PRL y Coordinación en materia de Seguridad Social

- Necesidad de informar al trabajador sobre normativa de PRL y riesgos psicosociales durante su desplazamiento internacional y evaluar la situación concreta.
- En caso de suspensión de la relación laboral con el trabajador, hay dudas sobre el mantenimiento de la obligación de la empresa en el ámbito de PRL del Trabajador.
- Convenios Bilaterales en materia de Seguridad Social están desactualizados
- Teletrabajo internacional móvil:
  - Inexistencia de un lugar permanente de prestación de servicios.
  - Desconocimiento por parte de la empresa de la ubicación exacta donde se prestan los servicios. Consecuencias jurídicas para la empresa.
  - Inseguridad en materia de prevención de riesgos laborales al no tener acceso a las instalaciones donde el trabajador desarrolla los servicios.
  - Desconocimiento normativo en caso de accidente laboral.

- Dificultad en el control del desempeño.  
- Problemática en cuestiones de Seguridad (prevención riesgos laborales, estándares seguridad país).

ACCIDENTE TRABAJO  
SEGURIDAD SOCIAL

IMPLICACIONES  
DE SEGURIDAD  
SOCIAL

Riesgos de seg. social/jubilación

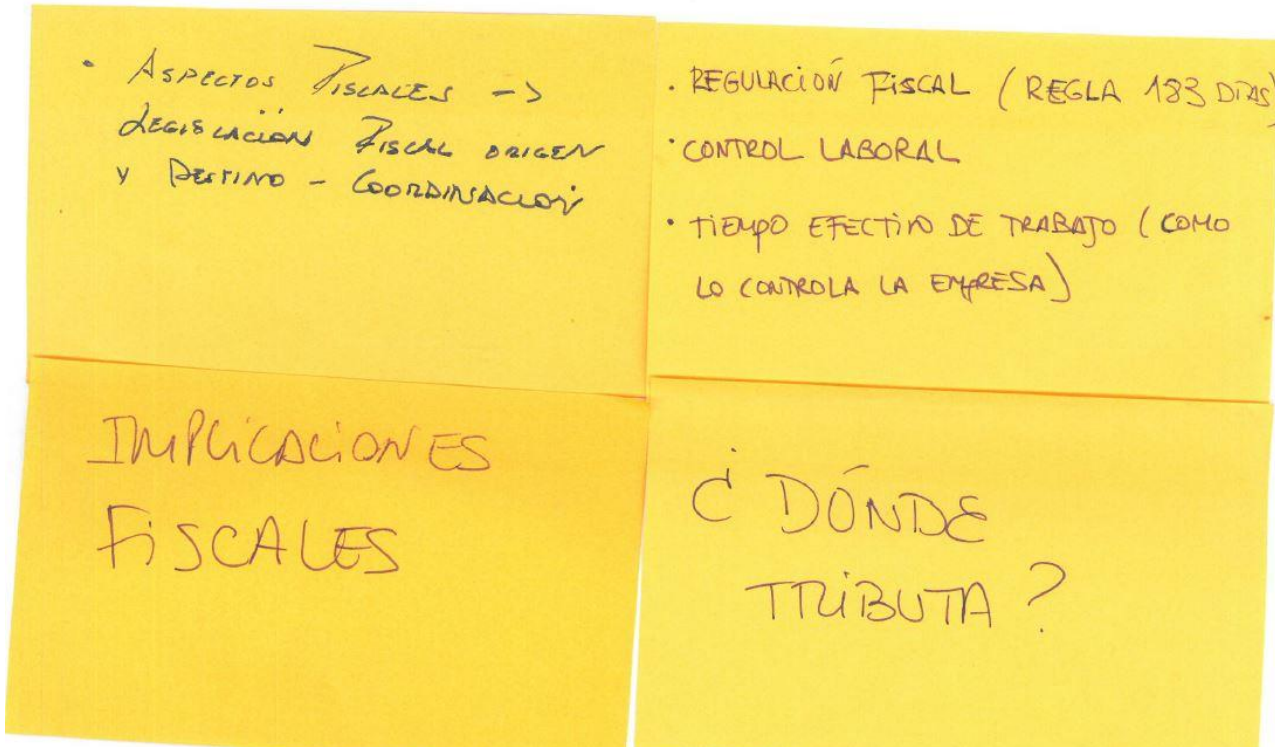
# Objetivos del Focus Group

## 3) Inquietudes/puntos de dolor

### Puntos de dolor: ASPECTOS NEGATIVOS DEL TELETRABAJO INTERNACIONAL

4

#### Inseguridad en materia de Fiscal



- Teletrabajo de empleados con puestos de trabajo móviles: ¿Dónde tienen que cotizar? → Podría ser la sede la empresa. Necesario un cambio de paradigma.

#### Compleja Regularización

- **COMPLEJIDAD EN LA TRIBUTACIÓN DEL TRABAJADOR DURANTE SU DESPLAZAMIENTO INTERNACIONAL:** por regla general mantienen su residencia fiscal en España (país de origen) al permanecer más de 183 días o porque la mayor parte de las rentas que obtienen han sido generadas en España, pero dicha tributación ha de ser determinada caso por caso, valorando las circunstancias específicas de cada empleado.
- Las obligaciones en materia de retenciones e ingresos a cuenta también se pueden ver afectadas por la situación del empleado, lo que dificulta mucho para la compañía el cumplimiento de dichas obligaciones al desconocer, en muchos casos, la situación concreta de los empleados ante la falta de comunicación por parte de éstos; cambio de país de residencia.
- La mayoría de los Convenios Bilaterales establecen las condiciones para evitar la doble imposición internacional

# Objetivos del Focus Group

## Soluciones prácticas

### Establecer una regulación unificada relativa al teletrabajo internacional

MARCO REGULATORIO

- \* PROBLEMA COMÚN
- \* FALTA DE REGULACIÓN

REGULACIÓN CLARA

- Conseguir una regulación para el teletrabajo en el ámbito europeo.

Conseguir una regulación a nivel UE del tele-trabajo

Regular con sentido común

- REGULACIÓN NORMATIVA TELETRABAJO I
- REVISAR ASPECTOS FISCALES Y LABORALES

Reglamento UE incluye el concepto de teletrabajo internacional para q así al menos puede regularse

Poder discutir a nivel extra-comunitario institucional el concepto de teletrabajo

Definición común conceptos:

- Teletrabajo
- Puerto itinerante
- ↳ Sociedad voluntaria
- ↳ Sociedad de empresa

REGULACION INDEPENDIENTE DEL TELETRABAJO TAMO NACIONAL COMO INTERNACIONAL

CUMPLIMIENTO CONDICIONES MÍNIMAS EN DESTINO

Establecer una política con "mínimos" y estudiar cada caso concreto.

Deloitte hace referencia, individual o conjuntamente, a Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”) (private company limited by guarantee, de acuerdo con la legislación del Reino Unido), y a su red de firmas miembro y sus entidades asociadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades con personalidad jurídica propia e independiente. DTTL (también denominada “Deloitte Global”) no presta servicios a clientes. Consulte la página <http://www.deloitte.com/about> si desea obtener una descripción detallada de DTTL y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, legal, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a clientes públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 263.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.

Esta publicación es para distribución interna y uso exclusivo entre el personal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sus firmas miembro y sus entidades asociadas (conjuntamente, la “Red Deloitte”). Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.