

Tendencias

Julio 2022

**Susana Burgueño,
Partner | GES | Labour,
Social Security and
Immigration
Deloitte Legal**



Este verano, ¿hacemos “telework-cation” en otro país?

El verano ya está aquí y, con él, las vacaciones anuales para la mayoría de los empleados de nuestras empresas.

Este año, junto con el período de vacaciones “tradicional” las compañías se están enfrentando a una nueva realidad: aprovechando el desplazamiento físico que realizarán a su lugar de vacaciones y acostumbrados a la facilidad del trabajo en remoto, los trabajadores están planteando a sus empresas la posibilidad de, bien antes o después de su período de vacaciones, poder teletrabajar desde su destino vacacional: es decir, según el término surgido recientemente, poder realizar “telework-cation”, combinando así períodos de teletrabajo y de descanso.



"Es claro que la concesión de este "telework-cation" puede tener un gran impacto a efectos de fidelización del talento, satisfacción de los empleados e incremento de su vínculo y compromiso con la empresa. Por ello, en la práctica vemos cómo las empresas acceden y formalizan, en mayor o menor medida, estas situaciones de "telework-cation" dentro del territorio nacional."

Sin embargo, ¿qué sucede si el empleado quiere desempeñar este "telework-cation" fuera del territorio nacional? El supuesto se complica extraordinariamente y las empresas deniegan en gran medida las solicitudes que les plantean sus trabajadores ante la falta de normativa

que regula estas situaciones de modo específico y la inseguridad jurídica que de ello se deriva.

Como hemos apuntado en otras ocasiones, el teletrabajo internacional se ha impuesto como una realidad inmediata que las empresas necesitan atender, puesto que cada vez un mayor número de empleados les solicita la posibilidad de teletrabajar desde otro país, si bien no existe normativa que regule esta nueva modalidad laboral.

¿Cuáles son las principales inquietudes de las empresas a la hora de valorar la solicitud de un trabajador de realizar "telework-cation" desde otro país?

En nuestra experiencia, los aspectos fiscales y laborales no suelen ser los determinantes; en los supuestos de "telework-cation", dada su habitual corta duración, no suelen derivarse consecuencias relevantes de índole fiscal para la compañía o el empleado, así como tampoco existiría el riesgo con carácter general de que se considerase aplicable la legislación laboral del país del teletrabajo.

De este modo, son los aspectos migratorios y de seguridad social los que frenan en la mayoría de los casos que el supuesto de "telework-cation" se formalice en la práctica: el hecho de que el empleado esté habilitado para trabajar legalmente en ese país (bien porque sea nacional o cuente con una autorización de trabajo) es normalmente requisito esencial para que la compañía entre a analizar la solicitud. Desde el punto de vista práctico, es complejo a la vez que costoso para una compañía tramitar una autorización de trabajo específica para tan corto período de tiempo (teniendo, asimismo en cuenta, que no en todos los países existe una visa /permiso habilitado para teletrabajadores).



"Desde el punto de vista de seguridad social, la ausencia de norma específica nos llevaría a aplicar la regla general *lex loci laboris*: esto es, aplica la ley del lugar de trabajo. Ahora bien, como muy acertadamente se plantea Lola Carrascosa[1]: "¿dónde está el lugar de trabajo en el supuesto de teletrabajo?"."

Lola defiende que debería realizarse una interpretación flexible de esta *lex loci laboris*, adaptada a la realidad del trabajo virtual, y que nos llevaría a aplicar la ley del lugar en el que la empresa tiene su sede.

Esta "interpretación flexible" podría ser perfectamente aplicable no solo en el ámbito de países de la UE sino también con otros terceros (si bien es cierto que sería necesario contar con el beneplácito de esos países en cuanto a esta interpretación).

Una duda que suele plantearse habitualmente en estos supuestos en el ámbito de la UE es si sería posible considerar al empleado que desarrolla "telework-cation" en un porcentaje superior al 5% de su jornada anual laboral como un "multi-state employee" y, en consecuencia, solicitar un AI en el país de residencia. El Reglamento Comunitario prevé la aplicación de la norma multi-estado a aquellas situaciones que revisten de "habitualidad", que no suponen un caso puntual o excepcional como puede suponer el "telework-cation". Sin embargo... ¿y si la compañía contase con una Política de "Telework-cation" que diese la opción a los empleados de solicitarlo todos los años? ¿Se podría de este modo cumplir con el requisito de "habitualidad" requerido?

Son tantos los interrogantes ante esta nueva realidad que, hasta que contemos con una normativa específica, sería esencial contar con pronunciamientos jurisprudenciales y criterios técnicos armonizados de las autoridades que pudieran ir proporcionando guía y cierta seguridad a la hora de afrontar nuevas realidades que, de momento, no han hecho nada más que empezar a surgir.

[1] Vid. D. CARRASCOSA BERMEJO, Teletrabajo Internacional y legislación de Seguridad Social aplicable: estado de la cuestión y perspectivas en los Reglamentos de coordinación de la UE, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 10, número 2, abril-junio de 2022. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8491074&orden=0&info=link>