

10. Mobilitat dels treballadors

10.1 Punts clau

10.2 Treballadors desplaçats temporalment

10.3 Treballadors expatriats

10.4 Teletreball internacional

10.1 Punts clau

La **mobilitat laboral** és la capacitat d'un treballador per traslladar-se d'un país, ja sigui de manera temporal o permanent. Depenent de la durada i de la seva condició, es determinarà el tipus de desplaçament i la legislació aplicable al treballador i l'empresa contractant.

El **desplaçament temporal de personal a l'estranger** sempre exigeix una especial atenció, sobretot pel que fa a la seguretat social dels treballadors. Si el trasllat s'efectua dins la UE, la normativa és simple i clara, però si és a països tercers, caldrà informar-se de cada situació concreta.

El concepte de **personal expatriat** recull aquesta situació laboral i les exigències que comporta. Per evitar complicacions posteriors, és importat informar-se pel que fa a la residència fiscal.

El **teletreball internacional** requereix un punt i a part. Pocs països el tenien regulat, però la pandèmia del coronavirus ha provocat la publicació de normatives diverses i canviants. En aquest tipus de contractació, el contracte per escrit és especialment necessari.



Claus de l'èxit:



Conèixer la normativa aplicable dins de la UE.



Estar assabentat de les particularitats de la residència fiscal.



En països tercers, demanar informació a la Seguretat Social.



En el teletreball internacional, contractar sempre per escrit.

Recomanacions:



No oblideu comunicar a la Seguretat Social els desplaçaments, per breus que siguin, i les pròrroques.



Estigueu al corrent dels canvis continuats de les normatives de teletreball internacional.



Tingueu present que no podreu contractar personal al país de destinació si no hi teniu seu o delegació pròpia.



Estudieu la viabilitat, en el vostre cas, de l'anomenat «visat per a nòmades digitals».

10.2 Treballadors desplaçats temporalment

Qui són?

El personal desplaçat temporalment per mutu acord o per aplicació de l'article 40 de l'Estatut dels treballadors per realitzar un projecte determinat o posar en marxa una nova seu, o bé per a formacions o col·laboracions amb sucursals o filials.

Països tercers

- Aplicació, si més no, de les condicions mínimes de l'Estatut dels treballadors.
- Acords optatius de millora i polítiques de compensació.
- En matèria de Seguretat Social, seguiment dels convenis internacionals o, si no n'hi ha, de la normativa local. És aplicable l'Ordre espanyola sobre situacions assimilades a l'alta i cotització a la Seguretat Social per tot allò que no quedi cobert al país de destinació.

UE

- Directiva 96/71/CE, art. 1 i 3, redacció de la Directiva (UE) 2018/957 de lliure circulació.
- Diferència de desplaçaments aïllats, recurrents o de més de 12 mesos.
- Es cotitza on es treballa. Es manté la vinculació amb la Seguretat Social del país d'origen fins a 24 mesos.
- No cal autorització de treball.
- En general, compliment de la normativa local (qüestions administratives, SS, etc.).
- En estades curtes, aplicació de la normativa laboral local si és més tuitiva per al treballador. En estades llargues (+12 m.), la normativa local.
- Existència de clients o empreses del grup al país de destinació.



Cal tenir present:

- ✓ Abans del desplaçament, consulteu a la Seguretat Social, que disposa d'informació sobre la sanitat als diversos països.
- ✓ Si la normativa del país de destinació dificulta el tracte que voleu oferir al vostre personal, valoreu compensar-ho amb aportacions a plans de pensions.
- ✓ Si és el cas, caldrà validar els títols professionals del vostre personal al país de destinació.
- ✓ Teniu l'obligació de comunicar a la SS els desplaçaments de qualsevol durada i les possibles pròrrogues.



Dubtes:

- ✓ L'Oficina tècnica de barreres a la internacionalització atén consultes de forma gratuïta. Podeu contactar-hi a través del formulari.



10.3 Treballadors expatriats



El personal expatriat és aquell que treballa per a l'empresa, de forma temporal o permanent, a l'estranger.

UE

El personal català que es desplaça a un altre Estat però dins la UE està sotmès a la normativa de la SS del país d'acollida i desvinculat de la SS espanyola. No obstant, mentre l'expatriació no superi els dos anys, pot mantenir la cobertura de la SS d'Espanya.

Països tercers

Si, pel que fa a la SS, no existeix un conveni internacional amb el país de destinació, el personal estarà en una situació assimilada a l'alta i haurà de cotitzar a Espanya per a totes les contingències que no es cobreixin al país.

Residència fiscal

La residència fiscal del personal expatriat varia segons la situació. Es considera resident en territori espanyol si hi té compromisos tributaris amb l'Estat, és a dir, si reuneix alguna d'aquestes condicions:

- ✓ Viure a Espanya més de 183 dies a l'any.
- ✓ Tenir interessos econòmics en territori espanyol (fer-hi activitats remunerades pel seu compte o per a tercers).
- ✓ El cònjuge i/o els fills menors d'edat resideixen a Espanya.



Cal tenir present:

- ✓ La Directiva 96/71/CE del Parlament europeu estableix les condicions mínimes que l'empresari ha de garantir al seu personal, com el sou, el temps de treball, la salut, la seguretat i higiene, i la igualtat de tractament.
- ✓ Si el trasllat és dins la UE, cal sol·licitar la targeta sanitària europea.
- ✓ El personal que contracteu al país de destinació no es considera expatriat i està sotmès als drets i les obligacions locals. Ara bé, només el podreu contractar si hi teniu una seu o delegació pròpia.



Dubtes:

- ✓ L'Oficina tècnica de barreres a la internacionalització atén consultes de forma gratuïta. Podeu contactar-hi a través del [formulari](#).



10.4 Teletreball internacional

Què és?

El personal treballa des de qualsevol país al marge de la ubicació de l'empresa, tot emprant mitjans informàtics, telemàtics i de telecomunicació.



Important: aquesta és una activitat que no estava legislada en gairebé cap país. No obstant, a partir de la pandèmia, han sorgit normatives que canvien constantment. És recomanable actualitzar-ne la informació de forma permanent.

- Absència de regulació a Espanya. El RDL 28/2020 sobre treball a distància no contempla el teletreball internacional.
- La normativa comunitària tampoc no el regula. En matèria laboral i de seguretat social, és aplicable la normativa del país d'origen.
- Té un caràcter voluntari per a ambdues parts.
- És més arriscat en països tercers, perquè s'exigeix un visat i poden considerar d'aplicació la seva normativa pròpia.
- És convenient que la contractació es faci per escrit.



Cal tenir present:

- ✓ Alguns països compten amb un tipus de visat que rep el nom de «visat per a nòmades digitals». Permet treballar en règim de teletreball si es compleixen uns requisits determinats, per exemple:
 - Ingressos mínims.
 - Assegurança mèdica.
 - Experiència professional mínima.
 - Qualificació professional.