Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 41 (4º Trimestre 2024)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 123-144

La cotización a la Seguridad Social del teletrabajo transfronterizo. Una cuestión aún pendiente en la normativa internacional

Social security contributions for cross-border remote work. An issue still pending in international law

Isabel M. Pérez Gázquez *Profesora Titular de Universidad en Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Católica de Murcia*
https://orcid.org/0000-0002-1546-345X

Sumario

1. INTRODUCCIÓN
2. EL TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO
3. DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL QUE RESULTA APLICABLE AL TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO
   3.1. Vacío normativo en los instrumentos de coordinación de la Seguridad Social en el contexto internacional
   3.1.1. Legislación única: principio lex loci laboris vs lex loci domicilii
   3.1.2. La irrupción del teletrabajo transfronterizo en el contexto de la pandemia de la covid-19. Vacío normativo y soluciones provisionales
   3.1.3. Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) núm. 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, con entrada en vigor el 1 de julio de 2023: teletrabajo habitual y por cuenta ajena en el marco de los países signatarios
   3.1.4. Otros supuestos de teletrabajo transfronterizo sin regulación específica: teletrabajo ocasional, teletrabajo por cuenta propia y teletrabajo en el ámbito de países terceros
4. COTIZACIÓN EN EL PAÍS DE UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO O EMPRESA VS EL PAÍS DE RESIDENCIA. VENTAJAS Y DESVENTAJAS
5. CONCLUSIONES
6. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 3/10/2024
Fecha Revisión: 6/11/2024
Fecha Aceptación: 6/11/2024

Cita Sugerida: PÉREZ GÁZQUEZ, I.M.: «La cotización a la Seguridad Social del teletrabajo transfronterizo. Una cuestión aún pendiente en la normativa internacional». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 41 (2024): 123-144.

Resumen

Las normas de coordinación de Seguridad Social de los distintos países aún carecen de una regulación específica sobre teletrabajo transfronterizo, que defina cuestiones como la legislación y país de cotización que resulta aplicable a las personas trabajadoras que residen y ejecutan la actividad desde un Estado distinto al del centro de trabajo o empresa para la que trabajan. Para dar respuesta a ello, se analiza el estado de la legislación actual, con especial mención al Acuerdo Marco de Teletrabajo Transfronterizo habitual y las problemáticas jurídicas y de tipo práctico asociadas a la sujeción a uno u otro territorio

Palabras clave

teletrabajo; transfronterizo; cotización; vacío normativo

Abstract

The social security co-ordination rules of the different countries still lack a specific regulation on cross-border remote work, defining issues such as the legislation and country of contribution applicable to workers who reside and carry out the activity from a State other than that of the workplace or company for which they work. In response to this, the state of current legislation is analysed, with particular reference to the standard Cross-Border Remote Work Framework Agreement and the legal and practical issues associated with being subject to one territory or the other.

Keywords

remote work; cross-border; taxation; regulatory gap

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo tecnológico propio de la tercera y cuarta revolución industrial ha ocasionado la aparición de nuevas formas de organizar y desempeñar la actividad laboral que están obligando a una redefinición de los paradigmas clásicos del Derecho del Trabajo, incluido el aspecto territorial vinculado al lugar de trabajo. Es decir, si antes de esta irrupción tecnológica la actividad laboral se realizaba eminentemente de manera presencial, en el centro de trabajo propiedad de la empresa, el auge y expansión del teletrabajo está ocasionando nuevos escenarios en los que la actividad puede ser ejecutada desde cualquier lugar, incluso a nivel transnacional[1]. De hecho, ha dado lugar a la aparición de un nuevo tipo de movilidad que no exige el traslado ni cruce de fronteras físico de la persona trabajadora, que desvirtúa aún más el clásico concepto de lugar de trabajo. Se trata del teletrabajo transfronterizo o internacional

Esta nueva fórmula de movilidad cuenta con beneficios de diverso tipo para ambas partes de la relación laboral. Un ejemplo de ello es la reducción de los costes vinculados al espacio de trabajo y/o su ubicación. En el caso de la empresa, debido a que se permite un ahorro en gastos como el alquiler, la electricidad, etc, y en el de las personas teletrabajadoras, en los asociados al desplazamiento al trabajo y, en algunos casos, al alto coste de vida de determinados lugares en los que pueda encontrarse ubicada la empresa, ya que se facilita la posibilidad de trasladar la residencia a otras zonas más alejadas y con un menor coste. Además, entre otras ventajas ligadas a una y otra parte, las empresas pueden captar talento más allá del territorio nacional, y las personas trabajadoras cuentan con un mayor acceso al mercado de trabajo internacional, con la posibilidad de optar a mejores condiciones laborales que las existentes en su país de residencia. Asimismo, de buscar nuevos retos personales y/o realizar turismo inmersivo en el país de residencia y teletrabajo, tal y como ocurre con las personas nómadas digitales. De hecho, la migración laboral del mundo globalizado se caracteriza tanto por su aumento como por la pluralidad y diversidad de causas que la impulsan[2].

En este contexto, España, junto con Indonesia –es el destino favorito–, México, Tailandia, Colombia, Argentina y Portugal, despunta entre los países con mayor atractivo para este nuevo perfil de profesionales altamente cualificados que deciden desarrollar su actividad de manera exclusivamente telemática desde un país distinto al de ubicación de la empresa[3]. Entre los motivos tenidos en cuenta para estas elecciones se encuentran la calidad de la red de internet, el buen clima, la cultura, el bajo coste de la vida, las propias atracciones del destino y/o la facilidad para obtener un visado de entrada y permanencia en el país, en su caso. De hecho, España, al igual que otros países del entorno europeo, ha apostado por la captación de este talento internacional a través de, entre otras medidas, la configuración de un nuevo visado y autorización de residencia y teletrabajo internacional[4].

---

[1] Cruz Villalón, J.: "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas Laborales*, nº 138, 2017, pp. 26-30; Mercader Uguina, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

[2] OIM. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LAS MIGRACIONES: *Informe sobre las migraciones en el mundo,* 2020; Ruesga Benito, S.M. y Silva Bichara, J.: "Globalización, relaciones laborales y migración: conceptos básicos y aspectos teóricos", *Clm.economía: Revista económica de Castilla-La Mancha,* nº 10, 2007, pp. 129-161; Zubero, I.: "Trabajo y Globalización", *Revista Lan Harremanak*, nº 12, 2005, p. 86.

[3] Martin Gallardo, A.: *Estadísticas y tendencias sobre nómadas digitales*, 2023. Disponible en: https://passport-photo.online/es-es/blog/estadisticas-nomadas-digitales/ Consultado: 12 de junio de 2023; Nick Dreher & Anna Triandafyllidou.: "Digital Nomads: Toward a Future Research Agenda", *The Working Papers* nº 2023/04 of Series produced jointly by the Toronto Metropolitan Centre for Immigration and Settlement (TMCIS) and the CERC in Migration and Integration, April, 2023. Disponible en: file://10.10.100.172/DATOSPDI1/usr/310/23276310/Descargas/2023-04-WP DreherTriandafyllidou.pdf. Consultado: 12 de febrero de 2024.

[4] Capítulo V bis de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, BOE de 28 de septiembre de 2013, introducido por la disposición final 5.9 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes –también llamada Ley de Startups–. Esta modalidad de visado

Si bien las ventajas señaladas, también es preciso tener en cuenta que esta nueva forma de ejecutar la actividad no se encuentra exenta de retos de diversa naturaleza. Entre otros, los derivados de la adaptación a un nuevo entorno cultural y forma de trabajar, la fuga de cerebros hacia otros países con mejores condiciones laborales, o los desafíos de tipo jurídico relacionados con el régimen de extranjería, el fiscal o el de Seguridad Social. Concretamente, desde la perspectiva de este último, cabe hacer especial referencia a las dificultades asociadas a la determinación de la legislación que resulta aplicable, tanto a efectos prestacionales como de cotización. Es decir, si estas personas trabajadoras que ejecutan la actividad laboral de manera telemática desde su domicilio para una empresa o centro de trabajo ubicado en el extranjero quedan sujetas a la legislación de este país, por considerarse éste el lugar de ejecución del contrato de trabajo o, por el contrario, lo están a la legislación del país de residencia, por interpretarse como tal al lugar desde el que la persona trabajadora teclea su ordenador y teletrabaja. Más aún, cuando el teletrabajo se realiza de manera híbrida y no a tiempo completo o de forma ocasional y no habitual.

A saber, la situación de las personas trabajadoras –tanto españolas como extranjeras– que deciden teletrabajar de manera habitual desde España para una empresa ubicada en Francia y viceversa. Ya sea de manera completa o híbrida. De hecho, esta casuística planteó diversas problemáticas de tipo práctico al inicio de la pandemia de la covid-19, cuando el teletrabajo se implantó y extendió de manera generalizada y un gran número de estas personas se desplazaron a otros países, entre ellos España, para teletrabajar. Todo ello, como consecuencia de la confrontación de criterios producida entre las instituciones competentes de los distintos países derivada de la ausencia normativa en el ámbito internacional en materia de teletrabajo. Por ejemplo, entre la Tesorería General de la Seguridad Social –TGSS–, que considera que quien se conecta y teclea desde España para teletrabajar ha de estar dado de alta y cotizar en el sistema español, y otros países del ámbito europeo con distinto criterio, tal y como se expondrá más adelante[5].

El reciente Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) núm. 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, con entrada en vigor el 1 de julio de 2023, BOE de 4 de agosto de 2023, aporta claridad e introduce los criterios que determinan

permite la permanencia en España -la validez máxima del visado inicial es de un año, prorrogable por un período máximo de tres, mediante la solicitud de la autorización de residencia para trabajo internacional en el plazo de sesenta días naturales antes de la expiración del visado- para ejercer una actividad laboral o profesional de manera exclusivamente telemática para empresas ubicadas fuera del territorio nacional. Es decir, cuando el país de ejecución del teletrabajo no coincide con el de ubicación de la empresa ya que, en este caso, el desempeño de la actividad, aunque sea en la modalidad de teletrabajo, se enmarca en el ámbito de aplicación de la autorización de trabajo y residencia y no en la de teletrabajo internacional. Ello, con la salvedad de los trabajadores por cuenta propia, siempre que no teletrabajen para una empresa ubicada en España en un porcentaje superior al 20% de la totalidad de su actividad. No obstante, se trata de una autorización de carácter restrictivo pues, tan sólo pueden acogerse a ella los profesionales cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o que cuenten con una experiencia profesional mínima de tres años. Además, también se exige acreditar que la actividad puede ser ejecutada de manera telemática, y que existe un vínculo laboral o profesional con una empresa ubicada fuera de España. Así, en el caso del trabajador por cuenta ajena, se ha de acreditar la existencia de una actividad real y continuada de la empresa o grupo de empresas con la que el trabajador mantiene una relación laboral de al menos un año, cuya ubicación ha de estar fuera de España, al menos, en los últimos tres meses anteriores a la solicitud. En el caso de la actividad profesional, la existencia de una relación mercantil entre el trabajador y una o varias empresas no localizadas en España durante al menos los tres últimos meses. Acerca de este régimen de extranjería véase, Calvo Cádiz, E.: "Libre circulación y residencia de los ciudadanos de la Unión: diez años después de la Directiva 2004/38 y siete después del Real Decreto 240/2007", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social,* nº 110, 2014, pp. 223-237; Sierra Benitez, E.M.: "La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales", *Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, nº 2, 2021, pp. 8-18.

[5] Carrascosa Bermejo, D.: "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital", *Revista Labos*, nº. 1, vol. 4, 2023, p. 60.

la sujeción a una u otra legislación. Aunque es fundamental resaltar que únicamente se aplica al teletrabajo habitual y, además, tan sólo a los países signatarios, entre los que no se incluyen todos los países miembros regidos por el reglamento del año 2004 sobre el que se articula, ni, lógicamente, los países terceros. Es más, ni siquiera todos los países miembros a los que les resulta de aplicación el señalado reglamento de coordinación sobre el que se articula. Por tanto, aún son diversas las situaciones que siguen pendientes de una regulación ad hoc en materia de teletrabajo transfronterizo y Seguridad Social.

Esta situación de incertidumbre puede derivar en que las empresas se muestren reticentes al teletrabajo transfronterizo o que, en caso de permitirlo, lo hagan tan sólo por un tiempo limitado o con unas condiciones que no impliquen un cambio de legislación. De hecho, algunas empresas lo autorizan sólo cuando es para teletrabajar desde un país en el que se cuenta con una filial, tratándolo como un desplazamiento temporal intraempresarial o procediendo a la extinción del contrato de trabajo en el país de origen y a una nueva contratación en el país de destino, si la situación de teletrabajo se prevé para largo plazo[6].

Lo anterior, en el caso de que la persona trabajadora informe a la empleadora pues, aunque la determinación del lugar de desarrollo de la actividad forme parte del contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia (art 7.f) de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, BOE de 10 de julio de 2021), en la práctica puede ocurrir que ésta no tenga conocimiento del lugar desde el que el teletrabajo es desarrollado, sin que además la utilización generalizada de medios de control y vigilancia de la ubicación e IP desde la que se teletrabaja se considere ajustada a derecho, bajo los estándares de idoneidad, necesidad y proporcionalidad exigidos desde la perspectiva del derecho a la intimidad y a la protección de datos personales[7].

Además, es preciso tener en cuenta que otra de las problemáticas que puede suscitarse en torno a esta determinación es que el teletrabajo no necesariamente se asocia a un único lugar de ejecución, tal y como ocurre con respecto a las personas nómadas digitales, que continuamente cambian de residencia y, por tanto, de lugar de ejecución del teletrabajo. Según datos estadísticos, suelen visitar entre tres y cinco destinos al año, con una permanencia media en cada uno de ellos de entre uno y tres meses (65%), de tres a seis meses (14%), de más de un año (11%) y de entre seis y doce meses (10%). En cuanto a su perfil, son personas trabajadoras, principalmente hombres (59%), de la generación "millenial" (44%), con buena formación (el 72% tiene una licenciatura y el 33% un máster, principalmente de los sectores de la informática (19%), servicios creativos (10%), educación y formación (9%), consultoría, coaching e investigación (8%), ventas, marketing y relaciones públicas o finanzas y contabilidad (8%)), que en su mayoría teletrabajan de manera completa y no parcial (71% y 29%, respectivamente) y por cuenta propia para diferentes empresas (36% con tendencia al alza). Otras son dueñas de su propia empresa (33%) o consultoras (5%). El resto, trabajan por cuenta ajena para una única empresa[8].

[6] Deloitte: *Global Remote Work Survey: Remote, controlled. This changes everything*, 2022. Disponible en: https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/dttl-tax-remote-controlled.pdf. Consultado: 12 de febrero de 2024.

[7] Directiva (UE) 2016/680 del parlamento europeo y del consejo, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos. En el caso español, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE de 6 de diciembre de 2018 y Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, BOE de 10 de julio de 2021 (art 17). SSTEDH de 5 de septiembre de 2017, C-61496/08, *Barbelescu v. Rumania*; de 17 octubre 2019, C-1874/13 y 8567/13, *López Ribalda II y otros c. España*; STC 39/2016 de 3 de marzo (rec. 7222/2013).

[8] Martin Gallardo, A. *Estadísticas y tendencias sobre nómadas digitales*…ob. cit.; Mbo partners.: *Digital Nomads. Nomadism Enters the Mainstream*. Disponible en: https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-

Así las cosas, se hace necesario estudiar y analizar los criterios definidos por los instrumentos de coordinación de Seguridad Social, tanto en el ámbito de los países miembros como de países terceros, en su caso, así como por el reciente y ya señalado Acuerdo Marco de teletrabajo transfronterizo. Todo ello, en aras de aportar una mayor seguridad jurídica en la determinación de la legislación de Seguridad Social que resulta aplicable en este contexto de movilidad transnacional.

2. EL TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO

Como punto de partida a efectos de determinar la legislación de Seguridad Social que resulta aplicable a las personas teletrabajadoras transfronterizas, se hace preciso delimitar el propio concepto de teletrabajo transfronterizo respecto del trabajo presencial y nacional.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia define al teletrabajo como "aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación". De esta manera, el teletrabajo es entendido como una subespecie del trabajo a distancia, que es entendido como la "forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular", frente al trabajo presencial, que queda configurado como "aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa". Todo ello, teniendo en cuenta que la digitalización constituye el núcleo central de la forma en que se ejecuta la actividad (art 2).

En la misma línea, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, revisado en 2009, que define al teletrabajo como "una forma de organización o de realización del trabajo 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 de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos". Igualmente, el reciente y ya citado Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) núm. 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, hace referencia a la "actividad que pueda ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador (…) y se basa en las tecnologías de la información para permanecer conectado con el entorno de trabajo del empleador o de la empresa, así como con 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" (art 1.c).

Luego, se trata de definiciones articuladas en torno al elemento cualitativo o tecnológico, que actúa como elemento central de la configuración de esta forma de desarrollar la actividad e implica la utilización de las herramientas digitales y tecnológicas –internet, software de colaboración en línea, dispositivos móviles que permiten trabajar y estar conectado con clientes, compañeros de trabajo, colaboradores, entre otros– como instrumento de ejecución[9].

nomads/ Consultado: 12 de febrero de 2024; Schlagwein, D.: *The history of digital nomadism. Conference: International Workshop on the Changing Nature of Work (CNOW),* San Francisco, 2018.

[9] Resulta interesante mencionar la división doctrinal existente en torno al elemento personal del teletrabajo pues, hay quien considera que se trata de una modalidad de ejecución de la actividad referida tan sólo a las personas trabajadoras por cuenta ajena y no a las que trabajan por cuenta propia, mientras que otro sector doctrinal defiende la inclusión de cualquier tipo de actividad profesional, incluso las de carácter mercantil o civil ejecutadas de manera autónoma e independiente. Así, respecto de la primera postura cabe citar a Martín Pozuelo López, A.: *El teletrabajo trasnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 30, que propone la introducción de un elemento personal en la delimitación conceptual de la actividad ejercida en régimen de teletrabajo referido tanto al hecho de que se trata de una actividad que ha de ser ejercida por una persona física como a la naturaleza de la actividad como laboral o por cuenta propia. En relación con la segunda, Pérez De Los Cobos, F. y Thibault. Aranda, J.: "El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral", *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2001.

Ahora bien, es preciso tener en cuenta que son distintas las formas en las que se puede ejecutar este teletrabajo pues, distinta es la casuística de quien lo realiza de manera continuada con respecto a quien lo hace con carácter ocasional o residual. Igualmente, durante la totalidad de la jornada de trabajo, sin presencialidad alguna, en lugar de con una modalidad híbrida que combina tanto el elemento telemático como el presencial. De esta manera, además del elemento cualitativo o tecnológico es necesario tener también en consideración el de tipo cuantitativo, referido a la habitualidad en el uso de estas herramientas tecnológicas desde un lugar distinto al centro de trabajo.

Así, se puede distinguir entre trabajo puntual y habitual, entendiéndose como puntual a aquel que se realiza de manera ocasional, ante determinadas circunstancias personales o en determinadas fechas o periodos vacacionales, sobre una actividad que se desarrolla eminentemente de manera presencial. Es decir, hace referencia a supuestos en los que la persona trabajadora solicita la ejecución de este teletrabajo puntual para, por ejemplo, atender el cuidado de un familiar, una reparación en el domicilio, o cualquier otra circunstancia de carácter excepcional que impida el desplazamiento al centro de trabajo o exija la permanencia en el domicilio. También, ante determinadas fechas o períodos vacacionales como navidad, semana santa o verano, en los que se desea ejecutar la actividad en régimen de teletrabajo por razones de conciliación laboral y familiar o como una vía para prolongar la estancia en una residencia vacacional –es el llamado *teleworkation*–[10], entre otros motivos. Todo ello, teniendo en cuenta que la cuestión radica en determinar el quantum del uso de esta tecnología con respecto a la totalidad del ejercicio de la actividad, según la fórmula de cómputo determinada en la normativa que resulte de aplicación. A saber, en el caso de la ya citada normativa interna de trabajo a distancia, el criterio utilizado es el treinta por ciento de la jornada de trabajo en un período de tres meses, de manera que la persona que lo excede es considerada como teletrabajadora habitual y no ocasional (art 1).

En línea con lo anterior, se puede a su vez distinguir otra subcategoría que combina tanto el trabajo presencial como el telemático y que, de hecho, es la más utilizada con carácter habitual. Es el caso del teletrabajo híbrido, que hace referencia a una modalidad de trabajo flexible en la que el tiempo de trabajo se distribuye entre ambas formas de ejecución. Bien en referencia a una jornada semanal o sobre la totalidad de un determinado período. A modo de ejemplo, es el supuesto de la actividad que se ejecuta en una combinación de trabajo presencial de tres días a la semana con dos de teletrabajo, o la que se realiza en un régimen de alternancia semanal.

Pues bien, a efectos de delimitar el marco conceptual de este artículo cobra especial relevancia otro elemento, en este caso concerniente al aspecto territorial, que hace referencia al lugar de trabajo y a la exigencia de que el teletrabajo se ejecute desde cualquier lugar, normalmente el domicilio de la persona trabajadora, pero fuera del centro de trabajo o locales de la empresa en la que habitualmente se prestan los servicios –en actividades realizadas por cuenta ajena– o se encuentra el centro de interés de las actividades –en los trabajos ejecutados por cuenta propia–. Esto, teniendo en cuenta que, si en el trabajo presencial el centro y lugar de trabajo coinciden, en el caso del teletrabajo se produce una deslocalización espacial que incluso puede traspasar el ámbito nacional y dar lugar a una nueva subcategoría de teletrabajo, el nacional y el transfronterizo, dependiendo de si ambos lugares coinciden o no geográficamente en un mismo país, respectivamente. Una cuestión que no es baladí pues, el régimen jurídico aplicable a uno y otro caso difiere sustancialmente.

Como muestra de lo anterior, la definición realizada por el Acuerdo Marco de teletrabajo de 2023, que señala que el teletrabajo transfronterizo es la "actividad que puede ejercerse desde cualquier lugar y que podría realizarse en los locales o en el domicilio del empleador (…) y que se

[10] Carrascosa Bermejo, D.: "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital…ob. cit. p. 66.

lleva a cabo en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados los locales o el domicilio del empresario (…)" (art 1.c). Es decir, no basta con que el teletrabajo sea ejecutado desde un lugar distinto al de la empresa o centro de trabajo, sino que además ha de hacerse desde otro Estado miembro. En la misma línea, la llamada Ley startups –Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, que modifica el Capítulo V bis de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, BOE de 22 de diciembre de 2022–, que al configurar el visado para teletrabajo internacional exige que el centro de trabajo o empresa para la que se teletrabaja se encuentre en un país distinto al del domicilio desde el que se teletrabaja.

Lo anterior, al margen de la nacionalidad de la persona trabajadora con respecto al lugar de ejecución del contrato. La única diferencia a este respecto se produce desde la perspectiva de las normas de extranjería, pero no a efectos de considerar la actividad como teletrabajo internacional o transfronterizo. Así, la situación de la persona trabajadora procedente de un país tercero que teletrabaja desde su domicilio en España para una empresa ubicada en territorio español es tratada como teletrabajo nacional y no internacional. Al margen de que tenga que solicitar una autorización de trabajo y permanencia en España, por no gozar del estatus privilegiado de ciudadano de los países miembros. Es decir, lo relevante es la ubicación de la empresa o centro de trabajo con respecto al lugar desde el que se teletrabaja. Ello, a pesar de que esta forma de ejecutar la actividad no necesariamente se asocia a un único lugar, tal y como ocurre con relación al nomadismo digital, que cuenta con un elemento añadido referido a la alta movilidad y cambio de lugar de residencia y teletrabajo por voluntad propia de la persona trabajadora.

3. DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL QUE RESULTA APLICABLE AL TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO

Una vez expuesto el marco conceptual del teletrabajo transfronterizo o también llamado internacional, resulta preciso abordar los aspectos y problemáticas de tipo práctico que en materia de Seguridad Social pueden suscitarse a tenor de esta movilidad. Especialmente, los relativos a la aplicación de los criterios territoriales que definen la sujeción a la legislación y sistema de uno y otro país, tanto a efectos de cotización como de derechos prestacionales. Más aún, si entre los sistemas implicados se dan criterios de sujeción contrapuestos pues, los Estados gozan de libertad para definir el campo de aplicación de sus normas de Seguridad Social según un criterio de profesionalidad, residencia o mediante una combinación de ambos[11].

Un ejemplo de lo anterior es la normativa española, que se rige según los criterios de profesionalidad y residencia, bajo la premisa de que todas las personas trabajadoras trabajan y residen en el mismo país y, por tanto, con coincidencia de ambos elementos en un mismo territorio nacional (art. 7 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE de 31 de octubre de 2015 –de ahora en adelante LGSS–). Sin embargo, en el caso del teletrabajo transfronterizo nos encontramos ante un escenario protagonizado por la divergencia entre ambos y, por tanto, por el interrogante acerca de qué territorio ha de ser considerado como lugar de trabajo. Si aquel desde donde la persona teletrabajadora teclea su ordenador y ejecuta el teletrabajo o el de ubicación del centro de trabajo o domicilio de la empresa para la que se teletrabaja.

Dado que la movilidad de personas trabajadoras no es un fenómeno exclusivo de la actualidad, aunque sí que la globalización y el desarrollo tecnológico han contribuido fuertemente a su auge y expansión, la existencia de mecanismos de coordinación de la Seguridad Social en el ámbito

[11] González Ortega, S.: *La protección social de los trabajadores extranjeros*, 2006, p. 50.

internacional tampoco lo es. El objetivo de estos instrumentos es doble. Por un lado, fijar los criterios que determinan el sistema de Seguridad Social al que la persona trabajadora queda sujeta y al que debe cotizar. Por otro, evitar que quien cuente con una carrera de cotización fraccionada en distintos países quede desprotegido o sufra una merma o perjuicio en sus derechos prestacionales como consecuencia de la aplicación de la normativa de cada país en el que se ha trabajado de manera separada e individualizada. Especialmente cuando se trata del acceso a aquellas prestaciones que exigen mayores períodos de carencia como es el caso de la jubilación –en el caso de España, quince años, entre los que al menos dos se han de encontrar en los quince años inmediatamente anteriores al momento de acceso a la prestación (art. 205 b) LGSS)–. Todo ello, bajo unos criterios comunes de igualdad de trato y no discriminación; coordinación de las legislaciones; legislación única aplicable; supresión de cláusulas de residencia o exportabilidad de las prestaciones; totalización de los períodos de cotización; no acumulación de prestaciones; y aplicación de las disposiciones más favorables.

Referido a los países miembros, cabe hacer especial mención del Reglamento (CE) núm. 883/2004, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril, sobre coordinación de los sistemas de Seguridad Social, DOUE de 30 de abril de 2004, que actúa como norma de base, así como del Reglamento 987/2009, por el que se adoptan sus normas de aplicación, DOUE de 30 de octubre de 2009 –denominado reglamento de aplicación– y el Reglamento 465/2012, de 22 de mayo, por el que se modifican ambos, DOUE de 8 de junio de 2012[12] . Con respecto de las relaciones con países terceros, el sistema español cuenta con convenios de reciprocidad de carácter bilateral con los países de Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, China, Colombia, Corea, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, Méjico, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Senegal, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela[13]. Asimismo, con convenios

[12] Aplicable desde el 1 de mayo de 2010 a Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia (desde 1 de julio de 2013), Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Rumanía y Suecia. Igualmente, en las relaciones con Suiza desde el 1 de abril de 2012 y con los Estados pertenecientes al EEE -Noruega, Islandia y Liechtenstein- a partir del 1 de junio de 2012.

[13] Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y el Principado de Andorra, de 9 de noviembre de 2001, BOE núm. 290, de 4 de diciembre de 2002, y Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y el Principado de Andorra, de 9 de noviembre de 2001, BOE núm. 290, de 4 de diciembre de 2002; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Argentina, de 28 de enero de 1997 y Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio, de diciembre de 1997, BOE núm. 10, de diciembre de 2004; Convenio entre España y Australia sobre Seguridad Social, de 31 de enero de 2002, BOE núm. 303, de 19 de diciembre de 2002; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Federativa de Brasil, de 16 de mayo de 1991, BOE núm. 13, de 15 de enero de 1996. Modificado por el Convenio complementario de revisión, de 24 de julio de 2012, BOE núm. 119, de 16 de mayo de 2018; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Cabo Verde y Acuerdo Administrativo para su aplicación, de 23 de noviembre de 2012, BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2013; Convenio y Acuerdo administrativo sobre Seguridad Social entre España y Canadá, hechos en Madrid, de 10 de noviembre de 1986, BOE núm. 287, de 1 de diciembre de 1987; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Chile, de 28 de enero de 1997, BOE núm. 72, de 25 de marzo de 1998, y Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio Hispano-Chileno de Seguridad Social, de 28 de enero de 1997, BOE núm. 141, de 14 de marzo de 1998; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Popular China, de 19 de mayo de 2017, BOE núm. 66, de 16 de marzo de 2018; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia, de septiembre de 2005, BOE núm. 54, de 3 de marzo de 2008; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Corea, de 14 de julio de 2011, BOE núm. 110, de 8 de mayo de 2013; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Ecuador, de 4 de diciembre de 2009, BOE núm. 32, de 7 de febrero de 2011; Convenio sobre Seguridad Social entre España y los Estados Unidos de América y acuerdo administrativo para su aplicación, de 30 de septiembre de 1986, BOE núm. 76, de 29 de marzo de 1988; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Filipinas, de 12 de noviembre de 2002, BOE núm. 158, de 3 de julio de 2012; Convenio de Seguridad Social entre España y Japón, de 12 de noviembre de 2008, BOE núm. 236, de 30 de septiembre de 2009; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y el Reino de Marruecos, de 8 de noviembre de 1979, BOE núm. 245, de 13 de octubre de 1982, modificado por el Protocolo adicional al Convenio de 27 de enero de 1998 y Acuerdo Administrativo de 8 de febrero de 1984 para la aplicación del Convenio

multilaterales como el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, de noviembre de 2007 –CMISS–, aplicable con Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Ecuador, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y República Dominicana –con entrada en vigor el 1 de mayo de 2011–[14], el Convenio Europeo de Seguridad Social y Convenio Complementario para su aplicación, de 14 de diciembre de 1972, aplicable a España, Austria, Bélgica, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal y Turquía[15], y el Acuerdo de Comercio y Cooperación entre la Unión Europea y la Comunidad Europea de la Energía Atómica, por una parte, y el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, por otra (Acuerdo de Comercio y Cooperación), desde el 1 de enero de 2021, que fue cuando el reglamento de base de los países miembros dejó de ser aplicable con Reino Unido[16].

Ahora bien, es importante tener en consideración que no con todos los países existen estos mecanismos, ni en el caso de que los haya el contenido y amplitud de su catálogo prestacional necesariamente ha de coincidir. De hecho, el de estos convenios de reciprocidad es más reducido, tanto en su parte objetiva como subjetiva, que el de los reglamentos de los países miembros. Luego, la garantía y amplitud de estos mecanismos depende de los países implicados en la movilidad transnacional de la persona trabajadora.

sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, BOE núm. 138, de 10 de junio de 1985; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y los Estados Unidos Mexicanos, de 25 de abril de 1994, y Acuerdo administrativo para su aplicación, de 28 de noviembre de 1994, BOE núm. 65, de 17 de marzo de 1995; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Paraguay, de 24 de junio de 1998, BOE núm. 28, de 2 de febrero de 2006; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Perú, de 16 de junio de 2003, BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2005, y Acuerdo Administrativo de 18 de abril de 2007 para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre la República de Perú y el Reino de España; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Dominicana, de julio de 2004, BOE núm. 139, de 12 de junio de 2006; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la Federación de Rusia, de 11 de abril de 1994. Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la Federación de Rusia, de 12 de mayo de 1995, BOE núm. 48, de 24 de febrero de 1996; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Senegal, hecho "ad referéndum" en Dakar el 22 de noviembre de 2020, BOE núm. 64, de 16 de marzo de 2022; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Túnez, de 26 de febrero de 2001, BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2001, y Acuerdo Administrativo de 9 de septiembre de 2004, para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Túnez (BOE núm. 24, de 28 de enero de 2005; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y Ucrania, de octubre de 1996, BOE núm. 81, de 4 de abril de 1998; Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Oriental del Uruguay, de 1 de diciembre de 1997, BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2000; Convenio de Seguridad Social entre España y Venezuela, de 12 de mayo de 1988; Canje de Notas de 14 de julio de 1988 y 22 de agosto de 1988, corrigiendo algunos errores contenidos en varios artículos del Convenio, y Acuerdo Administrativo para la aplicación del citado Convenio de Seguridad Social, y anejos, de 5 de mayo de 1989, BOE núm. 162, de 7 de julio de 1990.

[14] BOE núm. 7, de 8 de enero de 2011. En España y Bolivia el Convenio tiene efectividad desde el 1 de mayo de 2011, en Brasil desde el 19 de mayo de 2011, en Ecuador desde el 20 de junio de 2011, en Chile desde el 1 de septiembre de 2011, en Uruguay desde el 1 de octubre de 2011, en Paraguay desde el 28 de octubre de 2011, en El Salvador desde el 17 de noviembre de 2012, en Portugal desde el 21 de julio de 2014, en Argentina desde el 1 de agosto de 2016, en Perú desde el 20 de octubre de 2016 y en República Dominicana. En el caso de que resulten aplicables tanto un convenio bilateral como este de carácter multilateral, tal y como ocurre con las relaciones entre España y Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay, Uruguay, Perú y República Dominicana, se aplican aquellas disposiciones que resulten más favorables al interesado (art 8 convenio multilateral).

[15] Convenio publicado en el BOE núm. 271, de 12 de noviembre de 1986. Entrada en vigor el 25 de abril de 1986.

[16] Convenio publicado en el BOE núm. 149, de 30 de abril de 2021.

3.1. Vacío normativo en los instrumentos de coordinación de la Seguridad Social en el contexto internacional

3.1.1. Legislación única: principio lex loci laboris vs lex loci domicilii

La normativa de coordinación de los sistemas de Seguridad Social señalada, tanto del ámbito de los países miembros como de los países terceros, solventa la problemática relativa a la determinación del sistema al que la persona trabajadora queda vinculada bajo un principio rector y otro de carácter subsidiario. Concretamente, según el principio lex loci laboris, que implica la sujeción al régimen del país en el que se desarrolla y ejecuta la actividad laboral y el lex loci domicilii, vinculado al país en el que se encuentra el domicilio de la persona trabajadora (art 11.3. a) y d) del Reglamento 883/2004, respectivamente, y artículos específicos de cada convenio bilateral o multilateral). De este modo, el criterio básico es que las personas trabajadoras quedan sometidas a la legislación del lugar en el que se desarrolla la actividad y se encuentra el centro de trabajo o sede la empresa. En el caso del trabajo por cuenta propia, el lugar en el que se encuentra el centro de interés de las actividades[17]. Como ejemplo de ello, las personas migrantes que se trasladan a otro país para trabajar quedan sujetas y vinculadas al sistema de este país, al igual que ocurre con las personas trabajadoras transfronterizas, las expatriadas y con los trabajos de temporada[18].

Distinta es la situación de las personas trabajadoras desplazadas –aquellas que son trasladadas por voluntad de la empresa para continuar ejecutando la actividad en otro país de manera temporal–, que cuentan una regla específica que altera este principio básico y, a pesar de producirse un traslado para ejecutar la actividad en otro país, se mantiene el vínculo con el sistema de origen mediante una situación asimilada al alta. Luego, se trata de una fórmula de movilidad que cuenta con un criterio específico dirigido a evitar el cambio de legislación y sus posibles perjuicios e inconvenientes[19]. Ello, siempre y cuando no se supere el período máximo, incluida la prórroga, en su caso, fijado en la

[17] Maneiro Vázquez, Y.: "Las normas conflictuales en el sistema de coordinación de regímenes de Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº. 132, 2017, pp. 249-275; Sánchez Carrión, J.L.: "Los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el derecho comunitario", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº. 47, 2003, pp. 17-48.

[18] Sobre las diversas fórmulas de movilidad y su régimen jurídico a efectos de Seguridad Social véase, Rodríguez-Piñero Royo, M.: "La movilidad internacional de trabajadores: aspectos generales y supuestos de movilidad internacional", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 132, 2017, pp. 17- 48; Carril Vázquez, X.M.: *Tres apuntes sobre la regulación legal de los desplazamientos fronterizos en el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la Unión Europea y su impacto en el Derecho interno de los Estados miembros*, 2009; VV.AA.: *Delimitación de la figura del trabajador fronterizo y su evolución conceptual en el panorama de la UE. Libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. Treinta años en la Unión*: *XXXV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Gorelli Hernández, J. (Coord.), 2017, pp. 143-151.

[19] Artículo 11.3. Reglamento 883/2004 y Decisión núm. A2, de 12 de junio de 2009, relativa a la interpretación del artículo 12 del Reglamento 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre la legislación aplicable a los trabajadores desplazados. En el caso de los convenios de reciprocidad se aplica un esquema similar, con la salvedad de los suscritos con México y Australia. En el primero de los casos debido a que permite optar entre la sujeción al régimen de Seguridad Social del país de origen o el de destino, y en el segundo porque sólo aplica este régimen de mantenimiento al sistema de origen en los desplazamientos desde España, pero no al contrario. Además, otros convenios como el de Argentina, Paraguay y Uruguay tan sólo prevén esta figura jurídica para actividades de investigación, científicas, técnicas, de dirección o similar naturaleza, en lugar de para todos los trabajadores. Para mayor abundamiento acerca de esta figura jurídica y sus efectos en materia de Seguridad Social véase, Desdentado Bonete, A.: "Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social Europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,* nº 64, 2006, pp. 19-33; Fotinopoulou basurko, o.: "La directiva sobre desplazamiento de trabajadores convergencias y divergencias con los reglamentos de coordinación de sistemas de seguridad social europeos", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº. 142, 2019, pp. 71-100; Lloverá Vila, M.: *El Desplazamiento transnacional de trabajadores. Libre Prestación de servicios, Constitución económica y principio de proporcionalidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

norma de coordinación que resulte de aplicación según los países implicados en la movilidad –en el caso de la normativa de los países miembros veinticuatro meses. En los convenios de reciprocidad no existe un criterio único, de modo que existen plazos de dos, tres o incluso cinco años– pues, en caso contrario, se trata de un supuesto de expatriación y no de persona desplazada, que implica la sujeción a la legislación del país en el que efectivamente se ejecuta la actividad. Además, es preciso que el desplazamiento no se produzca en sustitución de otra persona cuyo período de desplazamiento máximo haya concluido y que exista autorización de la autoridad competente del país de origen –en el caso español, la Tesorería General de la Seguridad Social–, a acreditar mediante el certificado correspondiente.

En el mismo sentido, la actividad que es ejercida de manera habitual en dos o más Estados a los que les resulta de aplicación la normativa de los países miembros (art 13 reglamento de base) o el Acuerdo entre la Unión Europea y Reino Unido (art SSC.12), que también cuenta con una regla específica para determinar la legislación que resulta vinculante. En este caso, según el régimen de ajenidad o autonomía de la actividad y su carácter sustancial con respecto al país de residencia. Así, en caso de pluriempleo, la persona trabajadora queda sujeta a la legislación de este país, siempre que desarrolle en él una parte sustancial de su actividad o dependa de una o varias empresas con sede o domicilio fuera del territorio de la Unión o en diferentes Estados miembros, respectivamente, aún sin ejercer una actividad sustancial en él. En caso contrario, si se trata de actividades por cuenta ajena, ha de cotizar en el país de ubicación de la sede o domicilio de la empresa que la ocupa principalmente, y si se trata de actividades ejercidas por cuenta propia, en el país en el que se encuentre el centro de interés de las actividades. Con respecto a la situación de pluriactividad, se aplica la regla de la ajenidad. Es decir, la legislación que resulta aplicable es la del Estado miembro en el que se ejerce la actividad por cuenta ajena, aplicándose los criterios descritos en las líneas anteriores sólo cuando esta actividad es ejercida en varios países miembros.

Luego, esta norma multi-estado apuesta por la aplicación de la legislación del país de residencia como criterio inicial y por el de ubicación de la empresa como criterio subsidiario. Al contrario que las reglas descritas anteriormente. Todo ello, teniendo en cuenta que se considera que una actividad es ejercida de manera sustancial en el Estado de residencia cuando tras una evaluación global de los criterios definidos por la norma a lo largo de doce meses civiles se alcanza el 25% (art 14.8-10. Reglamento 987/2009)[20]. Asimismo que, según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a estos efectos se entiende como lugar de cumplimiento de las obligaciones contractuales y lugar habitual de trabajo a "la ubicación física desde la que el trabajador realiza de forma rutinaria las tareas que tiene encomendadas, con independencia de que pueda desplazarse puntualmente a otros lugares"[21]. Es decir, el lugar desde el que, en términos prácticos, la persona trabajadora lleva a cabo las acciones vinculadas con la actividad profesional[22].

Pues bien, con respecto al teletrabajo transfronterizo no existe hasta la fecha regulación o criterio específico en estas normas de coordinación que exceptúe la aplicación del criterio básico, de manera que su estricta aplicación implica la sujeción al país en el que se desarrolla y ejecuta la actividad laboral y, con ello, la problemática descrita referida a la determinación de qué territorio ha de ser considerado como tal. Si el de ubicación del centro de trabajo o domicilio de la empresa para la que se teletrabaja o aquel desde donde la persona teletrabajadora teclea su ordenador y ejecuta el teletrabajo. La única regulación existente es el Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1

[20] Existen unos criterios a tener en cuenta para la determinación de este porcentaje: en las actividades asalariadas, el tiempo de trabajo o la remuneración. En las realizadas por cuenta propia, el volumen de negocio, el tiempo de trabajo, el número de servicios prestados o los ingresos.

[21] STJUE de 13 de julio de 1993, C-125/92, *Mulox IBC Ltd contra Hendrick Geels*.

[22] STJUE de 27 de septiembre de 2012, C-137/11, *Paterna*.

del artículo 16 del Reglamento (CE) núm. 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, de entrada en vigor el 1 de julio de 2023. Es decir, un acuerdo formulado a partir de la potestad que este artículo confiere a las instituciones competentes de los países implicados para adoptar acuerdos que descarten la aplicación de las reglas descritas en pro de determinados colectivos, siempre que no se perjudique a los derechos y obligaciones de los interesados.

3.1.2. La irrupción del teletrabajo transfronterizo en el contexto de la pandemia de la covid-19. Vacío normativo y soluciones provisionales

Ante el escenario de inseguridad jurídica producido al inicio de la pandemia como consecuencia del vacío normativo en materia de teletrabajo transfronterizo en las normas de coordinación, la Comisión Europea instó a los países implicados a que adoptaran acuerdos que evitaran el cambio de legislación y, con ello, los posibles inconvenientes asociados a una carrera de cotización fraccionada[23]. En el mismo sentido, la Comisión Administrativa para la Coordinación de la Seguridad Social (CACSS) que, a través del Acuerdo de no impacto por Covid-19, de 15 de mayo (AC 075/20) –aplicable al período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 30 de junio de 2022–, señaló que quienes hubieran comenzado a teletrabajar como consecuencia de la crisis sanitaria debían mantener la misma legislación de Seguridad Social que la que les resultase aplicable antes de esta situación. Es decir, se optó por la interpretación flexible de las normas de conflicto del reglamento de coordinación, con una apuesta por la regla básica del lugar de trabajo referido al trabajo presencial ejecutado en las instalaciones de la empresa[24].

El siguiente período fue el regulado por otra nueva nota emitida por este mismo órgano vinculado a la Comisión Europea, la Nota Orientativa núm. 125 de 13 mayo de 2022 –revisada el 7 y 14 de junio, así como el 14 de noviembre del mismo año–, aplicable al período comprendido entre el 1 de julio de 2022 y el 30 de junio de 2023. Con ella se mantuvo el espíritu de la nota anterior, pero previendo la posibilidad de aplicar excepciones en los casos de teletrabajo ocasional o no habitual y en el teletrabajo híbrido. Concretamente, señalaba que el teletrabajo realizado de manera ocasional debía asimilarse al criterio previsto para las personas trabajadoras desplazadas –a acreditar mediante el correspondiente certificado del país competente– (art 12 Reglamento 883/2004) y el de carácter híbrido a la norma multi-Estado (art 13 Reglamento 883/2004). Así, se daba un paso más y se contemplaba un trato jurídico diferenciado según las circunstancias asociadas a cada tipo de teletrabajo, iniciándose un período de transición hasta la solución final adoptada por el citado acuerdo de teletrabajo transfronterizo de julio de 2023, que será analizado en las siguientes páginas.

No obstante, es preciso mencionar que fueron diversas las problemáticas de tipo práctico relacionadas con su aplicación debido, entre otros aspectos, a su carácter de norma *softlaw* y, consecuencia de ello, a que ciertos países como Bélgica, Hungría y Suecia no la aplicaron. Asimismo, al hecho de que los criterios estipulados en ella estaban dirigidos al trabajo por cuenta ajena, pero no al realizado por cuenta propia, y a que la aplicación de estos preceptos jurídicos previstos para el trabajo presencial y no para el virtual ocasionó ciertas controversias interpretativas.

Entre estas problemáticas de tipo interpretativo cabe señalar la relativa a la delimitación entre el carácter habitual y ocasional del teletrabajo, tal y como ocurrió con la TGSS española, que entendía que las personas extranjeras que en este contexto pandémico se trasladaron a España para teletrabajar

[23] COMISIÓN EUROPEA: Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de los trabajadores (2020/C 102 I/03). Disponible en: eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XC0330(03)&from=ES. Consultado: 13 de junio de 2023.

[24] Información disponible en: https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26238&la ngId=en, pp. 33-37. Consultado: 13 de junio de 2023.

para una empresa extranjera ejecutaban la actividad de manera habitual y no ocasional y, por tanto, debían de quedar sujetas a la legislación española, por considerarse además a este territorio como el lugar de ejecución del contrato de trabajo[25]. Ello, a pesar de que la nota interpretaba tal situación como ocasional.

Igualmente, la producida con respecto a la aplicación de la norma multi-Estado para los casos en los que el cambio a la modalidad de teletrabajo se realizó con carácter híbrido en un porcentaje igual o superior al 25%. Esto, debido a que su estricta aplicación implicaba la sujeción a la legislación del lugar de residencia y, por tanto, un cambio de legislación, frente al criterio del acuerdo de no impacto por covid-19, que apostaba por mantener el vínculo con el sistema de Seguridad Social del país de ubicación de la empresa. Es decir, a los cambios producidos antes de la entrada en vigor de esta nota núm. 125 se les aplicaba la legislación del país de la empresa o centro de trabajo y a los posteriores la del lugar de residencia. Así, y en aras de evitar este cambio de legislación, la CACSS instó a una interpretación flexible de los criterios de determinación de este porcentaje de sustancialidad del teletrabajo realizado desde el domicilio. Aunque algunos países como Alemania con Austria y Dinamarca con Suecia, en desacuerdo con este criterio, ex art. 16 del Reglamento de base, alcanzaron acuerdos en beneficio de las personas trabajadoras y aumentaron este porcentaje a un 40-50%[26]. Ello, siempre y cuando la persona afectada estuviera de acuerdo con tal modificación pues, en caso contrario, tenía la posibilidad de solicitar la aplicación rigurosa de la norma multi-estado prevista por el reglamento de base.

3.1.3. Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) núm. 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual, con entrada en vigor el 1 de julio de 2023: teletrabajo habitual y por cuenta ajena en el marco de los países signatarios

Como respuesta a las problemáticas descritas derivadas del vacío normativo en materia de teletrabajo transfronterizo se suscribe el Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) núm. 883/2004. Ello, teniendo en cuenta que se considera como teletrabajo transfronterizo a la actividad que puede ser desarrollada desde cualquier lugar gracias a las tecnologías de la información y que, a pesar de poder ejecutarse en los locales o el domicilio de la empresa, es desarrollada en uno o varios Estados miembros distintos de aquel en el que están situados éstos (art 1). Aunque su ámbito de aplicación queda restringido a las personas teletrabajadoras que estén empleadas por una o más empresas o empleadoras con sede o domicilio en un país distinto al de su residencia, siempre que ambos forman parte del acuerdo y que a tenor de lo dispuesto en el art. 13.1. a) del reglamento de base, dicha actividad implique la sujeción a la legislación del país de residencia. Así, se aplica solamente a quienes ejercen la actividad transnacional por cuenta ajena y no por cuenta propia, y además lo hacen en el marco de los países de Alemania, Austria, Bélgica, Croacia, Eslovaquia, España, Finlandia, Francia, Liechtenstein, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Suecia y Suiza, que son los signatarios del acuerdo. Ello, a condición de que a lo largo de doce meses civiles el teletrabajo sea ejecutado de manera habitual y sustancial respecto a la totalidad de la actividad según un porcentaje igual o superior al 25% del tiempo trabajado, pero inferior al 50% pues, en este caso, la actividad queda sujeta a la legislación del país de residencia, sin posibilidad de acuerdo (arts. 2-3). Es decir, se amplía el porcentaje de referencia

[25] Carrascosa Bermejo, D.: "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital…ob. cit. p. 77; Carrascosa Bermejo, D.: "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*, vol. 10, núm. 2, abril-junio de 2022, p. 236.

[26] Carrascosa Bermejo, D.: "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital…ob. cit. p. 82.

a efectos de determinar la habitualidad o sustancialidad de la actividad previsto en el reglamento de base, y además se matiza que su valoración se realiza tan sólo con respecto al tiempo de trabajo, sin mención a otros criterios como la remuneración a los que sí alude el reglamento de base.

A modo de ejemplo, resulta aplicable a una persona que teletrabaja desde su domicilio en España para una empresa francesa de manera híbrida dos días a la semana o con alternancia de una semana de teletrabajo con tres de presencialidad. Por el contrario, no se engloba en el supuesto de hecho a quienes teletrabajan de manera híbrida con tres días de teletrabajo o más a la semana, o con dos semanas de teletrabajo alternas al mes con el trabajo presencial, pues se alcanza o excede el porcentaje del 50%. Todo ello, sin perjuicio de que otras situaciones de teletrabajo puedan también acogerse a la posibilidad de suscribir un acuerdo individual ex artículo 16 del reglamento de base.

Luego, las personas teletrabajadoras que ejecutan la actividad en estos términos quedan por defecto sujetas a la legislación del país de residencia (art 13 reglamento de base), pero pueden optar entre continuar con esta sujeción o acogerse al sistema de Seguridad Social del país de ubicación del centro de trabajo. Ello, con la condición de que en dicho país no se ejecute de manera habitual además otra actividad distinta a la del teletrabajo transfronterizo. O, dicho de otro modo, se trata de un acuerdo multilateral que, en base a elementos vinculados al cómo se ejecuta el teletrabajo y al dónde, permite exceptuar la aplicación de la ley del país de residencia, que actúa como regla básica y general. Así, estos elementos configuradores son:

- Teletrabajo desarrollado por cuenta ajena, de manera habitual, desde el lugar de residencia sito en un país parte, para una empresa ubicada en otro país signatario.

- Proporción del tiempo de trabajo en el país de residencia entre un 25-50% de la jornada, que a efectos de legislación implica:

    - Inferior al 25%: cotización en el país de ubicación de la sede o domicilio del centro de trabajo o empresa empleadora.

    - 25%-menos del 50%:

        - Cotización por defecto: país de residencia.

        - Posibilidad de acuerdo marco para la sujeción a la legislación del país de ubicación del centro de trabajo o empresa.

- Igual o superior al 50%: cotización en el país de residencia.

Una vez descrito el supuesto de hecho previsto por la norma es preciso también hacer mención del procedimiento para llevar a cabo tal acuerdo (art 4). Así, el primer aspecto a tener en consideración es que no es de aplicación automática, sino que exige una solicitud previa por parte de la persona empleada o la empresa empleadora. Además, tan sólo es aplicable a los períodos de cotización posteriores a la entrada en vigor de la norma, es decir, el 1 de julio de 2023. Con respecto a los periodos anteriores se establece tal posibilidad si previamente se ha cotizado o estado cubierto de otro modo por el sistema de Seguridad Social del Estado parte en el que la empresa tiene su sede o su domicilio y, a su vez, se trata de un período no superior a tres meses o de una solicitud presentada como máximo el 30 de junio de 2024 para un período anterior a la fecha de la solicitud no superior a doce meses. Autorizado el acuerdo, la institución competente ha de informar a ambas partes de la

relación laboral y emitir el certificado de cobertura (PD A1), cuya vigencia máxima es de tres años, susceptible de ser prorrogada.

3.1.4. Otros supuestos de teletrabajo transfronterizo sin regulación específica: teletrabajo ocasional, teletrabajo por cuenta propia y teletrabajo en el ámbito de países terceros

Como se ha dicho, el acuerdo descrito en las líneas anteriores resulta aplicable únicamente al teletrabajo transfronterizo habitual ejecutado en régimen de ajenidad y en la esfera de los países signatarios. Por tanto, cuando se trata de un teletrabajo definido por otros parámetros como la ocasionalidad, la ejecución en el marco de una actividad por cuenta propia o la territorialidad en el ámbito de los países terceros, resulta necesario acudir a otras reglas. Ello, teniendo en cuenta que, hasta la fecha, cualquiera de los criterios contenidos en los reglamentos de coordinación o convenios de reciprocidad ha sido previsto para el trabajo presencial y no el telemático.

En línea con lo anterior, y en lo referente al carácter ocasional o aleatorio del teletrabajo transfronterizo, es preciso tener en consideración el criterio técnico emitido por la TGSS 647/2023 –aplicable también desde el 1 de julio de 2023– que, en consonancia con lo dispuesto por la citada nota de la CACSS de 21 de junio, estipula que a efectos de Seguridad Social este teletrabajo queda asimilado al trabajo desplazado. Es decir, mediante la emisión de un certificado de desplazamiento temporal, se mantiene el vínculo con el sistema de Seguridad Social del lugar de ubicación del centro de trabajo, por ser desde donde la actividad se desarrolla de manera habitual. Luego, se trata de un criterio flexibilizador de la regla prevista para las personas trabajadoras desplazadas, utilizado para dar respuesta al vacío normativo que a efectos de teletrabajo aún sigue existiendo en las herramientas de coordinación internacionales.

En lo relativo a la determinación de la legislación aplicable al teletrabajo ejecutado por cuenta propia, resulta preciso acudir al criterio general de la norma multi-Estado (art 13 del reglamento de base). Ello, si su ejecución se realiza en el marco de los países miembros. Así, recuérdese, que la persona que ejerce normalmente una actividad por cuenta propia en dos o más Estados miembros está sujeta a la ley del Estado miembro de residencia, siempre que se ejerza en él una parte sustancial de la actividad, según un porcentaje del 25%, a valorar según el volumen de negocio, el tiempo de trabajo, el número de servicios prestados o los ingresos. En caso contrario, se aplica la legislación del Estado miembro en el que se encuentra el centro de interés de las actividades, a determinar a partir de ciertos aspectos como el lugar de ubicación de la sede fija y permanente, el carácter habitual o la duración de su ejercicio, el número de servicios prestados y la voluntad del interesado (art 14.8-10. Reglamento de aplicación). Para los casos de pluriactividad se aplica la regla de la ajenidad, que implica la sujeción a la legislación del Estado miembro en el que se ejerza la actividad por cuenta ajena. Luego, la mayor parte del nomadismo digital que, como se dijo, está conformado por personas trabajadoras por cuenta propia que desarrollan la actividad a través del teletrabajo con carácter habitual y a tiempo completo, queda sujeto a la legislación del país desde el que se ejecuta el teletrabajo. Al igual que ocurre con las personas nómadas digitales que ejecutan la actividad por cuenta ajena en términos de habitualidad.

Junto a lo expuesto, es preciso también recordar el diferente régimen jurídico aplicable a la movilidad ejecutada en el marco territorial de los países miembros con respecto a los países terceros, ya que éstos quedan al amparo de lo previsto en los convenios de reciprocidad internacionales –bilaterales o multilaterales– que resulten de aplicación, en su caso. Pues bien, al igual que ocurre con los reglamentos de coordinación de los países miembros, a la fecha, estos convenios carecen de una regulación específica para el teletrabajo de carácter internacional, sin que además tampoco existan acuerdos equivalentes al suscrito en el ámbito de los países miembros. Así, el teletrabajo desarrollado en este marco territorial carece de reglas de coordinación específicas, no sólo a efectos

de su ejecución ocasional o por cuenta propia, sino con respecto a todas sus casuísticas. De este modo y, en lo referente a los convenios suscritos por España, salvo que el convenio que resulte de aplicación, en su caso, prevea la posibilidad de que las instituciones competentes puedan adoptar acuerdos competenciales, la persona procedente de un país tercero que se traslada a España para teletrabajar para una empresa extranjera queda sujeta a la legislación de Seguridad Social española. De hecho, una de las previsiones de la señalada Ley Startups respecto del nuevo visado de teletrabajo internacional está dirigida a facilitar esta afiliación y alta en el sistema español pues, a tales efectos reconoce al pasaporte como título acreditativo suficiente durante los primeros seis meses.

4. COTIZACIÓN EN EL PAÍS DE UBICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO O EMPRESA VS EL PAÍS DE RESIDENCIA. VENTAJAS Y DESVENTAJAS

De lo expuesto anteriormente se deduce que la ejecución del teletrabajo transfronterizo produce una alteración de las reglas básicas que determinan la sujeción a la legislación de uno u otro país previstas para el trabajo presencial. Esto, debido a que, si en este último el criterio rector es la aplicación de la ley del lugar en que el que se encuentra ubicado el centro de trabajo o empresa frente a la del domicilio de la persona trabajadora, que actúa como excepción, en el caso del teletrabajo internacional habitual ocurre todo lo contrario. La razón de ello es la consideración del lugar desde el que la persona teletrabajadora se conecta al ordenador, teclea y, en definitiva, ejecuta la actividad, como lugar de trabajo.

Esta sujeción a la ley del país de residencia como criterio básico cuenta tanto con ventajas como con desventajas. En relación con estas últimas cabe indicar diversas cuestiones que tienen como epicentro el cambio de legislación asociado al cambio de residencia. Entre otras, el riesgo de no poder totalizar todas las cotizaciones para el acceso a futuras prestaciones que exigen largos períodos de carencia –como la jubilación–, según la existencia o no de mecanismos de coordinación entre las instituciones competentes de los países en los que se ha trabajado y cotizado. Igualmente, otras desventajas a señalar son el aumento de la carga burocrática relativa a los actos de encuadramiento al sistema de Seguridad Social de cada país, así como el riesgo de un posible incremento del coste de las cotizaciones y/o un menor contenido prestacional.

Además, en el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, este aumento de la carga burocrática, el posible aumento del coste en cotizaciones y, en definitiva, la propia inseguridad ligada a la sujeción a un sistema de Seguridad Social desconocido –si se trata de una empresa que no cuenta con una filial en el país de teletrabajo–, puede implicar que las empresas se muestren reticentes al teletrabajo transfronterizo frente al nacional. De este modo, puede ocurrir que denieguen esta posibilidad o que, en caso de permitirse, lo hagan con unas condiciones que no conlleven el cambio de legislación. Es decir, sin admitir cambios sobre el lugar designado y acordado en el acuerdo de teletrabajo, tan sólo de manera híbrida y en un porcentaje no sustancial de la jornada de trabajo, o únicamente de manera residual u ocasional, aunque en esta situación la carga burocrática sigue existiendo ya que es preciso gestionar el certificado de persona trabajadora desplazada. En cualquier caso, con un tratamiento más restrictivo que para quienes ejecutan el teletrabajo nacional, que quizás puedan optar por teletrabajar de manera habitual y no ocasional e incluso con un mayor número de días. Por ejemplo, teletrabajando de manera híbrida durante dos días o más a la semana frente a un solo día para el teletrabajo transfronterizo, por ser el supuesto que en aplicación del señalado Acuerdo Marco de teletrabajo transfronterizo no implica un cambio de legislación ni la necesidad de llevar a cabo ningún tipo de gestión para mantener la sujeción a la legislación del lugar de la empresa[27]. Aunque también puede ocurrir lo contrario y que, bajo la aplicación de este principio de

[27] Carrascosa Bermejo, D.: "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital…ob. cit. p. 79.

sujeción al lugar de residencia, las empresas prefieran no contratar a personas que quieran ejecutar el teletrabajo nacional y opten por las que residan o pretendan desarrollarlo en países con menores costes de cotización, incrementándose con ello el riesgo de dumping social y el posible perjuicio para las personas que pretendan teletrabajar para una empresa ubicada en su país de residencia[28].

Asimismo, es preciso tener en consideración que la determinación del domicilio de la persona teletrabajadora no siempre se encuentra exenta de controversia. De hecho, las propias normas de coordinación prevén esta posibilidad y establecen criterios para la resolución de una posible disputa competencial entre las instituciones competentes de distintos países. En el caso de la normativa de los países miembros, se indica que las instituciones implicadas han de establecer de común acuerdo el centro de interés de la persona interesada, a partir de una evaluación global de toda la información disponible y pertinente entre la que se incluye la duración y continuidad de su presencia en el territorio de los Estados miembros afectados, su situación personal y/o la naturaleza y condiciones específicas de la actividad ejercida. En particular, se valora el lugar donde habitualmente se ejerce la actividad, la estabilidad y duración de cualquier contrato de trabajo, los lazos familiares, el grado de permanencia en el territorio de que se trate, o el Estado miembro en el que se considere que la persona tiene su residencia fiscal (art. 11 Reglamento 987/2009). Además, si a pesar de lo anterior no es posible determinar el país de residencia y resolver el conflicto, se estipula la posibilidad de elevar el asunto a la Comisión Administrativa en el plazo de un mes, para tratar de conciliar posturas en los seis meses siguientes. Mismo recurso que el previsto en los convenios con países terceros que, en esencia, establecen un esquema similar al descrito, aunque más simplificado, basado en la negociación y remisión a una Comisión de arbitraje, cuyos plazos de resolución difieren entre unos y otros.

Evidentemente, las desventajas descritas quedarían resueltas con la aplicación de la ley vinculada al país de ubicación de la empresa o centro de trabajo. Es decir, con la cotización en el lugar desde el que se ejercen las potestades empresariales de dirección, control y posibles sanciones; desde el que se aporta el portátil y sueldo, o en el que se encuentran elementos de trabajo como el servidor o el ecosistema empresarial al que la persona teletrabajadora se conecta diariamente para ejecutar la actividad[29]. Si bien, es preciso tener en cuenta que, dependiendo de la casuística concreta de cada persona trabajadora, esta interpretación también puede generar ciertas desventajas. Por ejemplo, cuando se trata de una persona teletrabajadora que pretende acceder al mercado de trabajo internacional trabajando para una empresa extranjera, pero sin pretensión de traslado o cambio de lugar de residencia. De hecho, uno de los beneficios asociados a esta nueva forma de ejecutar la actividad es la posibilidad de teletrabajar a jornada completa desde cualquier lugar, incluso de manera transnacional. Aunque si ello va acompañado de un cambio de legislación e inicio de un nuevo período de cotización en un país distinto, habrá quienes se muestren vacilantes y prefieran seguir trabajando y cotizando en el país de residencia. Entre otras cuestiones, por la inseguridad asociada al vínculo con una nueva legislación y la incertidumbre en cuanto a la posibilidad de computar tales períodos para futuras prestaciones. Más aún si estas personas se encuentran en edades cercanas a la edad legal de jubilación. Es decir, por un motivo que, tal y como se ha dicho, también puede contemplarse como negativo cuando estos cambios se derivan de la aplicación del criterio vinculado a la residencia. Luego, la interpretación de unos efectos u otros como positivos o negativos depende de cada caso concreto. Por ejemplo, en el caso de las personas nómadas digitales o de las propias empresas resulta más ventajosa y estable la aplicación del criterio vinculado al lugar del centro de trabajo, pero en el

[28] *Ibídem*, p. 86; Sanguineti Raymond, W.: "El derecho del trabajo frente al desafío de la transnacionalización del empleo: teletrabajo, nuevas tecnologías y dumping social", *Revista valenciana de economía hacienda*, núm. 13, 2005, pp. 107-134.

[29] Carrascosa Bermejo, D.: "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital…ob. cit. p. 84 y 86.

caso de la persona teletrabajadora que accede al mercado de trabajo internacional sin desplazamiento territorial ocurre lo contrario.

No obstante, con respecto a la desventaja vinculada al fraccionamiento de la carrera de cotización es preciso señalar la existencia del mecanismo de totalización previsto por las normas de coordinación, que implica que el país competente para reconocer la prestación incluye las cotizaciones realizadas en otro país a efectos del cómputo del período de carencia exigido por su legislación –como si se tratara de cotizaciones realizadas en su sistema de Seguridad Social–, cuando ello sea necesario para alcanzar este mínimo. Es decir, España computaría las cotizaciones realizadas en el extranjero si ello fuese necesario para alcanzar el período mínimo de carencia de quince años exigidos por la legislación española para acceder a la jubilación[30]. Todo ello, siempre y cuando se trate de cotizaciones realizadas en países con los que existen normas de coordinación pues, en caso contrario, este mecanismo de totalización no resulta aplicable y, por tanto, la persona trabajadora tendría que solicitar los derechos prestacionales separadamente en cada uno de estos países para que cada uno le reconozca o no el derecho a la pensión, según su ley nacional y las cotizaciones realizadas exclusivamente en cada uno de ellos. Aún a riesgo de que este fraccionamiento de las cotizaciones implique no cumplir con los requisitos mínimos en ninguno de los países. De hecho, uno de los inconvenientes a señalar a este respecto es que, en el contexto de los países terceros, los convenios existentes resultan insuficientes, especialmente si se toma en consideración el auge y extensión de la movilidad transnacional de carácter laboral o profesional.

5. CONCLUSIONES

Sin duda, la existencia del Acuerdo Marco de teletrabajo transfronterizo habitual resulta beneficiosa y aporta una mayor seguridad jurídica que el escenario precedente para regular esta forma de movilidad laboral. Aunque al no resultar aplicable a todos los países ni regular todos los supuestos de teletrabajo transfronterizo, todavía siguen existiendo supuestos que carecen de unas reglas específicas que determinen la legislación y lugar de cotización al que quedan vinculados. Así, se hace necesaria la modificación y actualización de las normas de coordinación de los sistemas de Seguridad Social, previstas únicamente para el trabajo presencial, hacia la configuración de un régimen jurídico específico que regule el teletrabajo y todas sus casuísticas. Ello, tanto en el ámbito de los países miembros como de los países terceros. De hecho, en relación con estos últimos se hace preciso subrayar no sólo esta necesidad, sino la de ampliar el número de convenios de reciprocidad entre los distintos países.

Si la movilidad transnacional se encuentra en pleno auge y expansión, la legislación y sistemas de Seguridad Social han de evolucionar en consonancia y reconfigurar su carácter territorialista hacia una mayor dimensión internacional, con mayores mecanismos de coordinación entre los sistemas de los distintos países. No parece coherente que la tendencia en este plano internacional sea la de atraer al talento extranjero –entre otras, con la creación de nuevos visados como el de teletrabajo internacional–, pero no se amplíen los instrumentos para aportar una mayor seguridad jurídica en relación con la cotización, así como para garantizar que el tiempo trabajado y cotizado en cada país pueda ser totalizado para el acceso a las prestaciones en un mayor número de territorios.

[30] Para mayor abundamiento sobre este mecanismo véase, Gala Durán, C.: "La portabilidad de derechos en el marco de la movilidad internacional de trabajadores", *Revista documentación Laboral*, nº. 118, vol. 3, 2019, pp. 79-96; García De Cortázar Nebreda, C.: "Principio de asimilación en el reglamento 883/2004", *Revista Internacional de la Protección Social*, vol. III, núm. 1, 2018, pp. 3-18. http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2018.i02.02; González Ortega, S.: *La protección social de los trabajadores extranjeros*…ob. cit. pp. 95-108. Entre otras, SSTJUE de 15 de diciembre de 2011, C-257/10, *Bergström*; de 18 de diciembre de 2014, C-523/13, *Larcher*; de 21 de febrero de 20008, C-507/06, *Klöppel*; de 7 de abril de 2016, C- 284/15, *Onem*; de 15 de marzo de 2018, C-431/16, *Blanco Marqués*.

Una opción interesante sería la ampliación de los convenios de carácter multilateral, por ejemplo, entre la Unión Europea y las distintas zonas geográficas que conforman los países terceros como, por ejemplo, Iberoamérica. Así, se facilitaría la coordinación de los sistemas de Seguridad Social de todos estos países, con unas reglas y criterios únicos para todos los supuestos y casuísticas de teletrabajo transfronterizo y con unas garantías de portabilidad de los derechos prestacionales entre estos territorios.

6. BIBLIOGRAFÍA

Calvo Cádiz, E.: "Libre circulación y residencia de los ciudadanos de la Unión: diez años después de la Directiva 2004/38 y siete después del Real Decreto 240/2007", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social,* nº 110, 2014, pp. 223-237.

Carrascosa Bermejo, D.: "Seguridad Social en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital", *Revista Labos*, nº. 1, vol. 4, 2023, pp. 59-92.

Carrascosa Bermejo, D.: "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*, vol. 10, núm. 2, abril-junio de 2022, pp. 217-249.

COMISIÓN EUROPEA.: Directrices relativas al ejercicio de la libre circulación de los trabajadores (2020/C 102 I/03). Disponible en: eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020XC0330(03)&from=ES. Consultado: 13 de junio de 2023.

Carril Vázquez, X.M.: *Tres apuntes sobre la regulación legal de los desplazamientos fronterizos en el Derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la Unión Europea y su impacto en el Derecho interno de los Estados miembros*, 2009.

Cruz Villalón, J.: "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía", *Temas Laborales*, nº 138, 2017, pp. 26-30.

Deloitte.: *Global Remote Work Survey: Remote, controlled. This changes everything*, 2022. Disponible en: https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/docs/dttl-tax-remote-controlled.pdf. Consultado: 12 de febrero de 2024

Desdentado Bonete, A.: "Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social Europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales,* nº 64/2006, pp. 19-33.

Fotinopoulou Basurko, O.: "La directiva sobre desplazamiento de trabajadores convergencias y divergencias con los reglamentos de coordinación de sistemas de seguridad social europeos", *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, nº. 142, 2019, pp. 71-100.

Gala Durán, C.: "La portabilidad de derechos en el marco de la movilidad internacional de trabajadores", *Revista documentación Laboral*, nº. 118, vol. 3, 2019, pp. 79-96.

García De Cortázar Nebreda, C.: "Principio de asimilación en el reglamento 883/2004", *Revista Internacional de la Protección Social*, vol. III, núm. 1, 2018, pp. 3-18. http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2018.i02.02.

González Ortega, S.: *La protección social de los trabajadores extranjeros*, 2006.

Lloverá Vila, M.: *El Desplazamiento transnacional de trabajadores. Libre Prestación de servicios, Constitución económica y principio de proporcionalidad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.

Maneiro Vázquez, Y.: "Las normas conflictuales en el sistema de coordinación de regímenes de Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº. 132, 2017, pp. 249-275.

Martin Gallardo, A.: *Estadísticas y tendencias sobre nómadas digitales*, 2023. Disponible en: https://passport-photo.online/es-es/blog/estadisticas-nomadas-digitales/ Consultado: 12 de junio de 2023.

Martín Pozuelo López, A.: *El teletrabajo trasnacional en la Unión Europea. Competencia internacional y ley aplicable*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022.

MBO PARTNERS.: *Digital Nomads. Nomadism Enters the Mainstream*. Disponible en: https://www.mbopartners.com/state-of-independence/digital-nomads/ Consultado: 12 de febrero de 2024.

Mercader Uguina, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2017.

Nick Dreher & Anna Triandafyllidou.: "Digital Nomads: Toward a Future Research Agenda", *The Working Papers* nº 2023/04 of Series produced jointly by the Toronto Metropolitan Centre for Immigration and Settlement (TMCIS) and the CERC in Migration and Integration, April, 2023. Disponible en: file://10.10.100.172/DATOSPDI1/usr/310/23276310/Descargas/2023-04-WP DreherTriandafyllidou.pdf. Consultado: 12 de febrero de 2024.

OIM. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE LAS MIGRACIONES.: *Informe sobre las migraciones en el mundo,* 2020.

Pérez De Los Cobos, F. y Thibault. Aranda, J.: "El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral", *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2001.

Rodríguez-Piñero Royo, M.: "La movilidad internacional de trabajadores: aspectos generales y supuestos de movilidad internacional", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 132, 2017, pp. 17- 48.

Rodríguez-Piñero Y Bravo-Ferrer.: "El desplazamiento temporal de trabajadores y la Directiva 2014/67 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CEE", *Derecho de las relaciones laborales*, nº 5, 2016, pp. 407-416.

Ruesga Benito, S.M. y Silva Bichara, J.: "Globalización, relaciones laborales y migración: conceptos básicos y aspectos teóricos", *Clm.economía: Revista económica de Castilla-La Mancha,* nº 10, 2007, pp. 129-161.

Sánchez Carrión, J.L.: "Los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España y su conexión con el derecho comunitario", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº. 47, 2003, pp. 17-48.

Sanguineti Raymond, W.: "El derecho del trabajo frente al desafío de la transnacionalización del empleo: teletrabajo, nuevas tecnologías y dumping social", *Revista valenciana de economía hacienda*, núm. 13, 2005, pp. 107-134.

Schlagwein, D.: *The history of digital nomadism. Conference: International Workshop on the Changing Nature of Work (CNOW),* San Francisco, 2018.

Sierra Benitez, E.M.: "La protección social en la encrucijada. La expansión del trabajo remoto y la recepción en Europa de los nómadas digitales", *Revista Internacional de la Protección Social*, vol. 6, nº 2, 2021, pp. 8-18.

VV.AA.: *Delimitación de la figura del trabajador fronterizo y su evolución conceptual en el panorama de la UE. Libre circulación de trabajadores en la Unión Europea. Treinta años en la Unión*: *XXXV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Gorelli Hernández, J. (Coord.), 2017, pp. 143-151.

Zubero, I.: "Trabajo y Globalización", *Revista Lan Harremanak*, nº 12, 2005, pp. 83-101.