

PARTICULARIDADES TRANSFRONTERIZAS ESPAÑA-PORTUGAL EN MATERIA DE TELETRABAJO E IGUALDAD

¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

El **trabajo a distancia** es una **forma de organización** del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta con carácter regular en el domicilio de la persona trabajadora, o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada, o parte de ella. El **teletrabajo**, por otro lado, es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos y de telecomunicación (Art.2 b LTD). Debemos tener en cuenta **dos aspectos del teletrabajo**: (1) la **libertad del trabajador para elegir desde donde se prestan los servicios** y, por otro lado, (2) el régimen de **flexibilidad horaria** puede ser variable entre el extremo de que el trabajador haya de estar conectado en horario concreto hasta el extremo de que tenga plena libertad para decidir en qué momentos estar conectado.

RECOMENDACIONES Y CUESTIONES A TENER EN CUENTA

Fiscalidad de los Teletrabajadores transfronterizos

Europa	
Convenio entre España y Portugal para evitar la doble imposición y evasión fiscal: Art.4.1: la residencia fiscal se determina conforme a la legislación interna	
España	Portugal
<p>a) Teletrabajadores por cuenta ajena residentes en España: Tributará por su renta mundial el impuesto IRPF, con independencia del lugar donde se hayan producido las rentas y cualquiera que sea la residencia de la empresa contratante</p> <p>b) Teletrabajadores por cuenta propia residentes en España y venden en Portugal. Tributarán el IVA en Portugal por aquellas ventas generadas en dicho país.</p> <p>c) Trabajadores por cuenta propia que tienen empleados teletrabajando en Portugal, por un lado, debe dar de alta a estos empleados en la Seguridad Social de Portugal, y por otro, debe retener el IRPF de los trabajadores y cotizaciones en España.</p>	<p>a) Teletrabajadores por cuenta ajena residentes en Portugal: Tributará por su renta mundial el impuesto IRS, con independencia del lugar donde se hayan producido las rentas y cualquiera que sea la residencia de la empresa contratante</p> <p>b) Teletrabajadores por cuenta propia residentes en Portugal y venden en España, tributarán el IVA en España por aquellas ventas generadas allí</p> <p>c) Trabajadores por cuenta propia que tienen empleados teletrabajando en España. por un lado, debe dar de alta a estos empleados en la Seguridad Social de España, y por otro, debe retener el IRS de los trabajadores y cotizaciones en Portugal.</p>

España	Portugal
<p>La no formalización del acuerdo de teletrabajo se considera como una sanción grave y, por ende, susceptible de ser sancionada. Las empresas deberán entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de teletrabajo que se realicen y comunicarlo al SEPE:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Formalización escrita b) Momento de formalización: antes del inicio del trabajo a distancia. c) Duración: fijo o indefinido. d) Contenido mínimo: medios o insumos que se proveerán a los trabajadores; gastos por concepto de teletrabajo asociados a los medios; horario de teletrabajo; días de teletrabajo y días de presencialidad; lugar de teletrabajo; medios de control; procedimientos a las dificultades técnicas, protección de datos y seguridad de la información. 	<p>La no formalización del acuerdo de teletrabajo se considera como una sanción grave y, por ende, susceptible de ser sancionada. El acuerdo de teletrabajo tiene las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Formalización escrita. b) Momento de formalización: antes del inicio del trabajo a distancia. c) Duración: fijo o indefinido. d) Contenido mínimo: Titularidad de las herramientas de trabajo, así como del responsable de su instalación y mantenimiento; horario de teletrabajo; actividad contratada, indicando la categoría correspondiente; remuneración; lugar de teletrabajo; medios de control; procedimientos a las dificultades técnicas, protección de datos y seguridad de la información.

Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes en el Teletrabajo

Europa	
<p>Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo: el empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Deber de información del empresario: el empresario debe informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. b) Deber del teletrabajador de aplicar las políticas de seguridad. c) Derecho de verificación de la aplicación de las normas: para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección 	
España	Portugal
<p>Materia de Prevención de Riesgos Laborales: los teletrabajadores se rigen por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. El empresario debe realizar una evaluación de inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los teletrabajadores, para ellos, es necesaria la 	<p>Materia de Prevención de Riesgos Laborales (Ley General del Trabajo n. 7/2009, de 12 de febrero):</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Se prohíbe la práctica del teletrabajo en actividades que impliquen el uso o contacto con sustancias y materiales peligrosos para la salud o la integridad física del trabajador, salvo que se realice en instalaciones certificadas para tal fin.



2. Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, se realizarán actividades preventivas para eliminar, reducir y controlar tales riesgos.
3. Para la evaluación y control, puede asumir el empresario personalmente la actividad o designar a otros trabajadores o incluso un servicio para llevarla a cabo.

Materia de Accidentes de Trabajo: Los teletrabajadores se rigen por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. Supuestos más comunes: lesión corporal, que cuenta con una presunción a favor.
2. Probar que el hecho ha ocurrido en tiempo y lugar de trabajo. Para ello, es muy importante delimitarlos bien en el acuerdo sobre teletrabajo.
3. Los accidentes *in itinere*: accidentes sufridos de camino o regreso del centro de trabajo los días de presencialidad.

2. El empleador promueve la realización de exámenes de salud en el trabajo antes de la implantación del teletrabajo y, posteriormente, exámenes anuales para evaluar la aptitud física y psíquica del trabajador para el desempeño de la actividad, así como las medidas preventivas que correspondan.

3. El trabajador facilita el acceso al lugar de trabajo a los profesionales designados por el empleador que, en los términos de la ley, son responsables de evaluar y controlar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Materia de Accidentes de Trabajo: Los teletrabajadores se rigen por el Régimen de indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 98/2009, de 4 de septiembre):

1. Supuestos más comunes: lesión corporal, que cuenta con una presunción a favor.
2. Probar que el hecho ha ocurrido en tiempo y lugar de trabajo. Para ello, es muy importante delimitarlos bien en el acuerdo sobre teletrabajo.
1. Los accidentes *in itinere*: accidentes sufridos de camino o regreso del centro de trabajo los días de presencialidad.

Peligros del Teletrabajo

El teletrabajo puede ofrecer **múltiples facilidades** tanto a empresarios como a empleados, pero debemos ser conscientes de **los efectos negativos** que puede llegar a causar la ausencia de su regulación y limitación. Por un lado, existen **problemas de salud física**, provocados por la mala alimentación y el sedentarismo, dando lugar a enfermedades cardiovasculares o de sobrepeso y, por otro lado, encontramos **problemas de salud psicológica**, debido al descontrol de los horarios y la mala adecuación del espacio, que genera sentimientos de soledad, aislamiento, estrés y ansiedad. Además, el aumento del trabajo desde casa en los últimos años ha agravado la **desigualdad de género**, ya que en este contexto las mujeres corren el riesgo de que se dupliquen sus tareas, sumando el entorno doméstico y laboral. Para aminorar las consecuencias del teletrabajo, tanto empresarios como teletrabajadores son responsables de implantar medidas de regulación y realizar un seguimiento de que estas medidas se cumplen.



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía



Cofinanciado por
la Unión Europea

NORMATIVA VIGENTE

Europa

El teletrabajo no está regulado a nivel de la UE a través de mecanismos legales.

a) Condiciones de trabajo transparentes y previsibles: Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

b) Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo: los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa.

c) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre "Fiscalidad de los teletrabajadores transfronterizos y sus empleadores" (Dictamen de iniciativa): propone la creación de una normativa común para todos los teletrabajadores transfronterizos.

d) Nota 125/ 2022 de la Comisión Administrativa de la UE para la Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social: válido a partir del 1 de julio de 2023

Normativa Española

Ley española 10/2021, de 9 julio, de trabajo a distancia (LTD)

Normativa Portuguesa

Ley General del Trabajo n. 7/2009, de 12 de febrero

INSTRUMENTOS DE FORMACIÓN, WEBS, CONTACTOS Y OTROS RECURSOS EXISTENTES

Fuentes Comunes

[Portal EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve](#)

Webs para encontrar trabajo remoto: [Remotive](#), [Flexjobs](#), [Workingnomads](#)

Software monitoreo teletrabajadores: [Asana](#), [Toggltrack](#), [Trello](#)

Fuentes españolas

[Portal Seguridad Social](#)

[Portal Servicio Público de Empleo Estatal](#)

Fuentes portuguesas

[Portal Instituto de Empleo y Formación Profesional](#)

[Portal de Empleo Publico](#)



CEA Confederación de
Empresarios de Andalucía



Cofinanciado por
la Unión Europea