



O F I C I O

S/REF.
N/REF.: Asuntos Internacionales. VAF/CC
FECHA: 26/11/2020
ASUNTO: Legislación aplicable. Reglamento CE
883/2004 (Situación teletrabajo voluntario).

A TODAS LAS DIRECCIONES
PROVINCIALES DE LA TESORERIA
GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

OFICIO REMITIDO
EXCLUSIVAMENTE POR
CORREO ELECTRÓNICO

La Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones, mediante nota de 30 de octubre de 2020, y en relación a la determinación de la legislación aplicable a una persona que, trabajando por cuenta ajena en un Estado miembro de la Unión Europea, resto de países del Espacio Económico Europeo o Suiza, decide voluntariamente teletrabajar desde su domicilio en otro Estado miembro de los indicados, siendo esta situación permitida por el empleador a solicitud del trabajador, ha indicado lo siguiente:

“El Reglamento 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social, establece en su artículo 12 que:

1. *La persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de dicho trabajo no exceda de 24 meses y de que dicha persona no sea enviada en sustitución de otra persona enviada.*

2. *La persona que ejerza normalmente su actividad por cuenta propia en un Estado miembro y que vaya a realizar una actividad similar en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de esa actividad no exceda de 24 meses.*

El Reglamento CE 987/2009 de 16 de diciembre, por el que se adoptan las normas para la aplicación del Reglamento 883/2004, en su art. 14.1 establece que a los efectos de aplicación del art. 12, apartado 1, del Reglamento base, una persona que ejerza una actividad asalariada en un Estado miembro por cuenta de un empleador que ejerce normalmente en el sus actividades y a la que este empleador envía para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro...

De la regulación indicada del desplazamiento de trabajadores resulta que, para que se esté ante el presupuesto de hecho que el art. 12 del Reglamento contempla, se requieren, entre otros requisitos:

- *Que el trabajador sea enviado por su empresa a otro Estado.*
- *Que realice el trabajo por cuenta del empleador.*
- *Que el trabajo sea temporal.*



Por tanto, de ello cabe deducir que el traslado de un trabajador a otro Estado, por su empresa para realizar un trabajo, no se produce a partir de la idea o conveniencia del propio trabajador, sino por la necesidad de realizar un trabajo en otro Estado, para el que, de forma temporal, ha sido enviado por su empresa, en el ámbito del ejercicio del poder de dirección y organización de la misma.

Esta situación o supuesto de hecho parece que es distinto al caso de un trabajador que por su propia voluntad y valorando razones que pueden ser de cualquier índole, personal o laboral, decide, con la autorización de su empresa, realizar su trabajo para la misma a través de teletrabajo, dándose la circunstancia que dicha actividad puede realizarla el trabajador en cualquier Estado, de manera temporal o definitiva. La empresa no envía al trabajador a realizar un trabajo concreto y temporal, sino que es el trabajador, quien de forma voluntaria elige el territorio del Estado en el que realizar su actividad a través de la modalidad de teletrabajo, porque dicho trabajo puede realizarse en cualquier lugar.

En consecuencia, cabe concluir que en los supuestos descritos de teletrabajo, en los que el trabajador de forma voluntaria elige el Estado de actividad, aunque el periodo en el que se va a ejercer la misma sea inferior a 24 meses, son casos distintos a los supuestos de desplazamiento de trabajadores a que se refiere el artículo 12 del Reglamento, en los que es la empresa quien decide enviar al trabajador a otro estado por motivos laborales. Por ello, en lo que se refiere a la legislación de Seguridad Social aplicable a estos trabajadores que teletrabajan, vendrá determinada por el artículo 11.3.a) del Reglamento 883/2004, es decir la legislación del Estado en el que realizan actividad.”

De acuerdo con este criterio en los supuestos de teletrabajo en los que el trabajador de forma voluntaria elige el Estado desde el que va a realizar su actividad no nos encontraríamos en un caso de desplazamiento de trabajadores conforme se define en el artículo 12 del Reglamento CE 883/2004 y en este sentido se debe informar a las empresas y trabajadores que formulen consultas o pidan información sobre tal circunstancia.

Respecto a las solicitudes de desplazamiento (TA.300) que se reciban en las que se indique que el trabajador realizará su actividad en la modalidad de teletrabajo desde otro Estado miembro, se procederá de la siguiente forma:

- Si la empresa o el trabajador indican que se trata de un traslado con carácter definitivo, procedería la baja en el sistema de seguridad social de España. En este caso, se debe comunicar a empresa y trabajador que no es posible su autorización y que deberán tramitar la baja citada y el alta en el nuevo país de ejercicio de la actividad, conforme se establece en el artículo 11.3.a) del Reglamento.
- Si la empresa o el trabajador indican que se trata de un traslado temporal, es necesario determinar si procedería solicitar una excepción al otro Estado miembro para la aplicación de la legislación española de Seguridad Social, según el artículo 16 del Reglamento CE 883/2004. Para ello, las solicitudes que se reciban respecto a este supuesto concreto, se remitirán al Servicio de Asuntos Internacionales de esta Subdirección General para su tramitación. Para ello, será suficiente que se deriven directamente desde la aplicación de registro electrónico.

EL SUBDIRECTOR GENERAL,

Jacinto García Huete.