

ESPAÑA COMO DESTINO DE TELETRABAJADORES INTERNACIONALES. Una reflexión desde la perspectiva de la regulación laboral, migratoria y fiscal

Ángeles González-Vigil ¹

Diciembre 2021

1. Introducción

El fenómeno del teletrabajo no es un recién llegado al mundo laboral. Esta forma de trabajar viene existiendo desde hace bastantes años, aunque casi siempre asociada a otras situaciones de este entorno, bien sea el part time, su asociación a determinados sectores o tipos de negocio (call centers, sector tecnológico, etc.) o a países con culturas propicias para este tipo de comportamientos.

La irrupción global del COVID-19, con situaciones de confinamiento y de teletrabajo en todo el mundo, no ha hecho más que acelerar significativamente la realidad de esta figura y en paralelo ha levantado la falta de definición y regulación, así como la urgencia de centrar y resolver las disfunciones en la utilización de la misma.

La necesidad de responder a las demandas de los empleados o de situaciones especiales, como el caso de una pandemia, lleva a las empresas, cuya visión estratégica sea la atracción y retención del talento, ante esta realidad. En mayor o menor medida, todas las compañías manifiestan una gran preocupación sobre este tema y se están planteando la forma de poder abordarlo. Esta preocupación ha sido más intensa en sectores menos familiarizados con el teletrabajo. Sin embargo, el cambio frenético en las regulaciones y los tiempos ajustados de adaptación han supuesto una necesidad de revisión y ajuste generalizado en todo el entorno laboral.

Dentro de este concepto, que intentaremos aclarar más adelante, quedarían encuadrados los denominados nómadas digitales, es decir, aquellos teletrabajadores que prestan servicios para su empleador desde lugares ajenos a cualquier centro de trabajo,

¹ Ángeles González Vigil es secretaria general de la Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional - FEEX

o incluso desde su propio domicilio (es decir, desde alojamientos temporales como hoteles, cafeterías, áreas de coworking, etc.).

Asimismo, también la globalización de nuestro mundo hace que, en la práctica, esta figura desborde las fronteras de los países dotándola de una dimensión internacional donde se superen las barreras de los mercados laborales y regulatorios locales y presente unos retos completamente nuevos en estos ámbitos.

Es precisamente en este entorno de incertidumbre en donde el FEEX ha querido proporcionar a sus socios, a los reguladores y a todas las empresas y particulares en general de una reflexión ordenada y propositiva de las implicaciones del teletrabajo internacional en España analizando los ámbitos laborales, de protección social, migratorios y fiscales, que son el objetivo fundacional de la asociación. No ha sido la intención de esta asociación proporcionar una visión exhaustiva de este fenómeno contemplando otros aspectos distintos a los mencionados: los políticos, culturales, económicos, sociológicos, o cualquier otro, que deberán ser abordados por los especialistas de cada uno de ellos.

2. Análisis de la situación

Es muy importante entender la figura laboral de teletrabajo, considerando lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, este se define como una forma de organización y/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 del empresario o del cliente, se ejecuta fuera de éstos.

Cuando éste se realiza internacionalmente, donde nos vamos a centrar, puede definirse como la realización del trabajo desde un país distinto a aquel donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador. Por el contrario, no tendría la consideración de teletrabajo internacional la realización del trabajo desde el país donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, cualquiera que sea el régimen para la ejecución de su actividad, para empresas del mismo grupo empresarial o ajenas a éste, pero radicadas en un país extranjero.

El teletrabajo internacional responderá a un interés principal del trabajador en cuanto a la realización del trabajo en un país concreto distinto a aquel donde se encuentre establecida la empresa que contrata, siendo en todo caso voluntario tanto para el trabajador como para el empresario afectados; en ningún caso el teletrabajo



internacional supondrá una prestación transnacional de servicios (asignación internacional temporal dado que el teletrabajador internacional prestará los mismos servicios para su empleador en origen y de la misma manera que lo habría hecho en caso de no encontrarse en dicha situación de teletrabajo internacional.

Con carácter previo al análisis de las características y rasgos del teletrabajo internacional, resulta necesario recordar que nos encontramos ante una nueva realidad en la forma de desarrollar la actividad laboral, que se configura como una herramienta de política social que permite a las personas trabajadoras prescindir de su vinculación física al centro o centros de trabajo de su empleador, facilitando con ello la conciliación de su vida personal y laboral.

En la actualidad, el teletrabajo internacional está presente, en mayor o menor medida, en la mayoría de las compañías. Sin embargo, la implementación y mantenimiento del mismo no está estandarizado al no existir un marco regulatorio común y, por tanto, en la práctica, las compañías se encuentran sin referencias o guías que hagan de esta modalidad de trabajo una potencial ventaja en su negocio.

Además de la tendencia que el tejido empresarial venía mostrando hacia esta modalidad de trabajo, el impacto provocado a raíz del COVID-19 ha producido un cambio en la adopción y adaptación al teletrabajo, aplicable a todos los sectores de actividad. De esta manera, es más importante que nunca ser consciente de en qué medida cada sector ha revisado sus políticas en este aspecto con el objetivo de conseguir una adaptabilidad sostenible de cara a esta nueva situación. Comprender dónde se necesitará más ayuda a la hora de reestructurar los sistemas preexistentes y ofrecer una guía responsable resulta imprescindible para preservar el funcionamiento de las compañías. Por otra parte, para las empresas puede suponer una revisión de la gestión de la fuerza laboral con el objetivo de reestructurar el modelo costes.

Ante la ausencia de normas jurídicas que regulen de manera específica la situación del teletrabajo internacional y la falta de políticas empresariales nacionales e internacionales que den cobertura a este tipo de situaciones, las compañías han tenido que solucionar jurídicamente estos escenarios usando las fórmulas que tenían a su disposición y que, en la mayoría de las ocasiones, se corresponden con las que inicialmente fueron ideadas para formalizar situaciones de desplazamiento temporal.

Aun asumiendo los riesgos derivados de aplicar normativas vigentes adaptándolas a esta situación, multitud de empresas y personas trabajadoras se encuentran prestando servicios en régimen de teletrabajo internacional con las consiguientes contingencias que, en los ámbitos fiscal, migratorio y laboral, incluida la Seguridad Social, podrían derivarse.





Ante esta situación, se hace necesario reflexionar sobre el status quo actual y las vías para desarrollar el teletrabajo internacional con las mayores garantías posibles para las empresas y los trabajadores (en gran medida opciones conservadoras y adaptadas a cada caso en concreto), y a la vez sentar las bases de una futura propuesta de regulación normativa, en el ámbito migratorio, fiscal, laboral y de seguridad social.

Para las empresas, el teletrabajo internacional supone un instrumento clave para poder atraer y retener el mejor talento. Poder ofrecer a los empleados la posibilidad de tener la flexibilidad de realizar su trabajo en un país distinto de su centro laboral les supondrá una diferenciación dentro de su propuesta de valor. Esto permitirá a las empresas seguir reteniendo a grandes profesionales, sin perderlos por una posible necesidad puntual de conciliación personal que requiera su traslado a otro país, e igualmente les permitirá atraer a trabajadores de empresas extranjeras, que encuentren en él un lugar atractivo para vivir desempeñando su actividad profesional durante un tiempo, generando así ingresos derivados de inversiones y gastos al consumo.

Así mismo la aceptación de nuevos residentes en cantidades significativas entraña oportunidades de desarrollo en muchos sectores de un país, máxime cuando los colectivos de referencia pueden ser profesionales con altos niveles económicos, culturales y de demanda de servicios.

En efecto estos residentes sin duda ayudaran a desarrollar oportunidades en los sectores inmobiliarios y de servicios asociados, proporcionando incluso alternativas a modelos preexistentes como el turismo o desarrollando este tipo de mercados en geografías anteriormente no contempladas en ellos. Además, el nivel cultural y de formación personal de este colectivo permitiría desarrollar modelos de consumo de ocio y cultura en diferentes y más sofisticados nuevos esquemas posibilitando mayores rentabilidades y desarrollo de los mercados. Por otro lado, la existencia en el país de profesionales con buena formación podría tener un efecto también positivo en el sector empresarial y laboral aumentando la posibilidad de trasvase a los mercados locales de esos trabajadores que sirvan de catalizador de cambios positivos en ellos y atrayendo mayores inversiones, tanto de los empleados como de las empresas, a los mismos.

El auge del teletrabajo ha convertido a España en uno de los destinos más señalados como punto para trabajar de forma remota. Si analizamos el estudio realizado por InterNations, una comunidad online de trabajadores internacionales, señalaba esta tendencia en su encuesta Expat Insider 2020, que ofrece una clasificación de las mejores ciudades del mundo en las que compaginar trabajo y vida para extranjeros, situando a cuatro ciudades españolas entre las más deseadas: Valencia, Alicante, Málaga y Madrid.

Se pidió a más de 15.000 trabajadores extranjeros y expatriados que puntuaran 66 ciudades en función de criterios como las oportunidades profesionales, la seguridad



financiera, la asequibilidad de la vivienda, así como la sanidad, la facilidad para establecerse, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la calidad de la vida urbana.

Está claro que España es un destino muy atractivo para los teletrabajadores internacionales, pero pueden encontrarse barreras administrativas al no existir norma jurídica que ampare y regule la situación de teletrabajo internacional.

Nuestra realidad jurídica está muy lejos de esta nueva realidad social, existe una ausencia de normativa que dé cobertura al teletrabajo internacional empezando por la regulación migratoria o la fiscalidad a aplicar.

Por ello, se hace ya imprescindible la creación de un marco jurídico flexible que lo regule, que facilite su formalización proporcionando seguridad jurídica a empresas y empleados y con las oportunas medidas de control para garantizar la finalidad que persigue esta fórmula de trabajo (i.e. atender a las solicitudes de teletrabajo internacional de los empleados, motivadas por razones personales) y evitar prácticas fraudulentas o de dumping social.

De igual forma que España, otros países quieren posicionarse como un buen destino para teletrabajar en el mercado global de talento en el que estamos inmersos. El FEEX realizó un estudio comparativo de los países que han implementado en su legislación migratoria este tipo de visado a fecha septiembre de 2020, identificándose aquellos países que estaban implantando visados específicos para esta tipología de trabajadores, tales como Estonia, Croacia, Georgia, Emiratos Árabes, Antigua y Barbuda, Barbados, Bermuda e Islas Caimán.

Los nuevos escenarios laborales y empresariales provocados por la pandemia han obligado a muchos países a adaptar su legislación migratoria para dar cabida a la figura del teletrabajo internacional.

Muchos países ya consideran la atracción de nacionales extranjeros en régimen de teletrabajo internacional como una oportunidad de futuro para atraer a talentos que deseen pasar una larga estancia en dichos países, generando al mismo tiempo riqueza e inversión en su país. Por eso, está primando el objetivo de querer establecer un marco legal que regule esta situación de una forma rápida, a través de un procedimiento sencillo y ágil.

En este sentido, es notable el avance de terceros estados frente a los estados miembros de la UE en establecer una autorización de trabajo específica para los teletrabajadores internacionales. Es posible que la regulación de los terceros estados obedezca al objetivo de incrementar el flujo de teletrabajadores internacionales de determinados perfiles y sectores con el fin de obtener un impacto positivo en la economía local. La inactividad de la UE podría responder a la protección de la libertad de movimiento y prestación de servicios que rige en la UE para sus nacionales.



Por otro lado, la tendencia de naciones caribeñas que han implantado de manera muy ágil una alternativa migratoria para teletrabajadores internacionales obedece a la reducción notable del turismo en dichas regiones y las miras de los diferentes gobiernos.

Las reformas legislativas propuestas en países como Croacia son las que más se acercan a las principales características del teletrabajo internacional.

Durante este año 2021 la Agencia Laboral Europea (ELA) está analizando esta problemática haciendo consultas a los países miembros con el objetivo de regular esta nueva forma de trabajo dentro de la UE.

Nuestro país debe disponer de los elementos normativos esenciales para competir en igualdad de condiciones con el resto de países en la batalla por la atracción de talento global y negocio. El pasado mes de julio se sometió a aprobación por parte del Consejo de Ministros el Anteproyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes², más conocido como Ley de Startups cuyo objetivo es facilitar la entrada en España de capital y talento extranjero, facilitando los requisitos administrativos para incentivar la inversión en nuestro territorio. El objetivo del Gobierno de España es facilitar la entrada en el país de capital y talento extranjero, facilitando todos aquellos requisitos administrativos que desincentivan a los emprendedores a invertir en territorio español. Esta Ley se espera sea aprobada en el primer semestre de 2022.

En este sentido, se hace imprescindible, la regulación de la figura del teletrabajo internacional, que implica elaborar normas dirigidas a cubrir este tipo de escenarios de forma ágil para potenciar España como destino de los teletrabajadores internacionales. Suavizar las cargas administrativas se convierte en factor clave para la atracción del talento global y potenciar la recuperación económica en el momento actual.

Este nuevo marco jurídico es el que se ha propuesto en el Libro Blanco sobre Teletrabajo Internacional³ editado por la Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional – FEEX y sobre cuyo análisis está basada esta nota técnica.

Este trabajo de análisis fue realizado por 35 profesionales pertenecientes a empresas asociadas al FEEX durante el periodo de confinamiento en 2020, habiéndose detectado la necesidad por algunas de las empresas asociadas en 2019.

Con la misión de compartir el conocimiento que aúna la Comunidad FEEX se ha trasladado a la Administración Pública española este trabajo.

² [Anteproyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes](#)

³ Solicitud Libro Blanco sobre Teletrabajo Internacional [aquí](#). “*Mi agradecimiento a todos los profesionales que han trabajado en el Libro Blanco aportando su conocimiento*”. Comunidad FEEX.

3. Conclusiones

Según lo anteriormente expuesto, podemos considerar que la figura laboral del teletrabajo internacional ya existente ha visto acelerada su implantación por los cambios que a nivel global se están produciendo en el mundo.

Esta figura responde a una necesidad de conciliación de la vida personal y profesional de los trabajadores, pero también ofrece oportunidades desde el punto de vista del empleador, tanto para potenciar la captación y retención del talento como para facilitar los cambios a través de modelos flexibles de gestión y costes. Así mismo, proporcionará ventajas a los países desde donde realice el trabajador su actividad laboral distinto de su país de contratación, no tan solo desde el punto de vista económico y de servicios sino también en muchos otros ámbitos como el cultural, el sociológico y el laboral.

España tiene unas condiciones sociales, culturales, económicas, sanitarias, climáticas y de infraestructuras, así como una relación entre el coste y nivel de vida, para ser un destino natural de trabajadores de todo el mundo. Teniendo en cuenta que el sector turístico es clave para España es necesario que se impulsen medidas para atraer a los teletrabajadores a ejercer sus funciones en remoto desde territorio español.

Quizás otros países nos están adelantando por falta de una regulación en aspectos laborales y fiscales, así como una regulación migratoria distinta, en aspectos de permisos de residencia, que en España están muy ligados para trabajar por cuenta ajena. Una gran parte de los teletrabajadores son autónomos por lo que se deberían realizar esos cambios para decir que somos un país que atraemos talento global a España. Esto proporcionará beneficios económicos por su estancia en nuestro país tales como la compra de vivienda, posibilidad de creación de una startup, etc.

Ya hay Comunidades Autónomas como Canarias y Baleares que han implementado planes para atraer residentes que puedan trabajar en remoto desde las islas, pero no basta con optimizar los atractivos del país, sino que también es importante que éstos sean publicitados.

4. Recomendaciones

En este último año se ha escrito mucho sobre esta idea, poniendo de manifiesto las carencias regulatorias, así como la necesidad de impulsar desde las Instituciones a España como el mejor país para trabajar compitiendo en un mercado global por la atracción del talento internacional. El análisis realizado por el FEEX en el Libro Blanco ha servido para compartir el conocimiento con la Administración en las materias en las que la asociación trabaja, el desplazamiento de trabajadores en los procesos de

internacionalización, siendo los primeros en proponer una serie de mejoras normativas que proporcionen seguridad jurídica al modelo en nuestro país.

Para España sería recomendable la elaboración de una regulación específica a nivel europeo aplicable al supuesto del teletrabajo internacional y que proporcione la seguridad jurídica necesaria tanto para el trabajador como para el empleador, que tenga como premisa la creación de un marco jurídico flexible para este tipo de prácticas, conjugándolo con la necesidad de evitar prácticas calificadas de dumping social. De este modo, mediante un Reglamento se lograría una aplicación automática y uniforme en todos los Estados, sin necesidad de que éstos lleven a cabo ningún acto normativo para su entrada en vigor que pudiera hacer demorar o introducir especialidades que dificulten su aplicación práctica.

Fuera del ámbito europeo, los trabajadores de terceros países se regirían por las regulaciones locales de los países de destino o normativa internacional aplicable.

4.1. Ámbito Laboral y de Seguridad Social

El nuevo supuesto de teletrabajo internacional podría integrarse como una nueva modificación a la directiva de desplazamiento de trabajadores (Directiva (UE) 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996⁴) en la que se excluyera expresamente de su ámbito de aplicación esta situación, de forma similar a la exclusión ya establecida para los viajes de negocios o de formación, ya que no encaja en ninguno de los supuestos del artículo 1 apartado 3 de la Directiva.

La normativa sobre teletrabajo internacional que se propondría podrá ser temporal o permanente en función de lo que pacten las partes. Las causas de finalización del régimen deberían estar expresamente incluidas en el acuerdo de teletrabajo internacional a suscribir entre las partes.

En todo caso, en la medida en la que el teletrabajo internacional supondrá la presencia física de un trabajador en un país diferente a aquel donde radica la empresa de contratación y para la cual éste continua prestando servicios, resulta lógico pensar que sea necesario establecer algún mecanismo de control u obligación de notificación a las autoridades locales del país desde el que el teletrabajador haya decidido desarrollar su actividad profesional, en términos similares a la obligación de comunicación de

⁴ [Directiva \(UE\) 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.](#)

desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional prevista de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

De cara a facilitar el teletrabajo internacional en el marco europeo, y cumpliendo con las obligaciones derivadas de la protección del trabajador, sería necesario ampliar el contenido de la actual normativa comunitaria implementando una normativa común con respecto a prevención de riesgos laborales (PRL) en materia de teletrabajo internacional en todo el territorio de la Unión Europea que homogeneice y facilite el cumplimiento y gestión de las obligaciones en esta materia. Por lo que sugeriríamos que la regulación en materia de PRL formase parte de este Reglamento que gobernase los aspectos del teletrabajo internacional en el ámbito de la UE/EEE.

Adicionalmente, fuera del ámbito europeo, siguiendo el modelo empleado en materia de Seguridad Social para los desplazamientos, una alternativa posible para la regulación de la prevención de riesgos laborales en el teletrabajo internacional podría ser la ratificación de convenios bilaterales o multilaterales de PRL que regulen el contenido mínimo al que se debe dar cumplimiento tanto en el país de la compañía empleadora como en el del teletrabajo, especificando los riesgos propios del teletrabajo en cada uno de los países de tal forma que se especifiquen y coordinen las obligaciones concretas que han de llevarse a cabo en los dos países.

Mediante la ratificación de estos Convenios de PRL y la implementación de una normativa común en la UE, las empresas podrían solicitar la emisión de un formulario justificativo (similar al actual A1 o un certificado de cobertura) en el que se especifique que en el país de contratación se han llevado a cabo las obligaciones en materia de PRL especificadas en el Convenio/Reglamento europeo.

El formulario, que se podría emitir en el país de contratación y podría ser entregado en el país del teletrabajo, podría asimismo formar parte, en caso de que fuera necesario, de la documentación requerida para solicitar un permiso de trabajo.

En el ámbito comunitario, el principio básico en materia de Seguridad Social es claro: la libre circulación de los trabajadores y la creación de un sistema que les garantice, tanto la acumulación de todos los períodos tomados en consideración por las distintas legislaciones nacionales para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales y para el cálculo de estas, como el pago de las prestaciones a las personas que residan en los territorios de los Estados Miembros.

Sobre este principio, la regulación en materia de Seguridad Social para supuestos de teletrabajo internacional debería estar incluida en la regulación de los Reglamentos Comunitarios.

Respecto al Estado en el que se debe mantener la cotización de Seguridad Social, sería necesario establecer en los Reglamentos la posibilidad de mantener la relación con el sistema de Seguridad Social del país donde está registrada la compañía que contrata al teletrabajador, durante la totalidad del ejercicio de la actividad laboral o, al menos, al igual que para los supuestos habituales de trabajadores desplazados.

4.2. Ámbito Migratorio

Como queda de manifiesto en esta nota técnica, concurren razones de interés económico para promover España como destino para trabajar en remoto. En esta línea, resulta aconsejable facilitar y agilizar la concesión de visados y autorizaciones de residencia, al objeto de atraer inversión y talento a España.

Los nómadas digitales son personas cuyos empleos les permiten trabajar a distancia y cambiar de residencia habitualmente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo en el país.

Hasta ahora no existía una figura jurídico-migratoria que lo regulara. A raíz del anteproyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, se va a implementar esta categoría de visado y de autorización de residencia en España.

Podría resultar conveniente la regulación de la figura del visado y autorización de residencia a la autorización de trabajo para teletrabajo en la sección movilidad internacional de la Ley 14/2013 de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

La propuesta facilitada a la Dirección General de Migraciones proponía considerar la inclusión del teletrabajo internacional en los supuestos de actividades exceptuadas de la obligación de obtener la autorización de trabajo siempre que concurrieran las siguientes circunstancias:

- ✓ El teletrabajo no suponga una prestación transnacional de servicios en los términos de la Ley 45/99 sobre el desplazamiento del trabajador en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- ✓ El teletrabajo desde España responda de manera principal a un interés personal del trabajador.
- ✓ El empleador extranjero carece de presencia en España o aun existiendo carece de vinculación con el trabajador extranjero.
- ✓ Se acredite el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, de Seguridad Social y fiscal

La definición del nuevo visado “nómada digital” tendrá una vigencia de un año, según han delimitado las autoridades migratorias españolas, una vez expirado los teletrabajadores podrán solicitar la autorización de residencia para trabajadores a distancia por un periodo máximo de dos años más, siempre y cuando mantenga las condiciones por las que obtuvo el visado en primera instancia.

4.3. Ámbito Fiscal

Desde el punto de vista tributario se deberían evitar las cargas fiscales adicionales derivadas de la aplicación estricta de la normativa actual, tanto a nivel nacional como internacional, que fue concebida mucho antes de que existiera esta situación generalizada de teletrabajo internacional. Promover incentivos fiscales para esta figura laboral generaría a su vez ingresos derivados del propio gasto de estos teletrabajadores internacionales, y contribuiría a una mayor recaudación, entre otros, por impuestos indirectos y al consumo. También permitiría una mayor diversificación de España, como ya se ha comentado, disminuyendo la dependencia exclusiva del modelo turístico actual.

Pero para conseguir situar a España como un país receptor de teletrabajadores internacionales es necesario que el traslado no suponga una mayor carga impositiva para el trabajador, ya sea de una forma directa (por ejemplo, tipo de gravamen mayor al que se aplicaba en el país de contratación), o indirecta (como la doble imposición internacional en tanto sea necesario presentar declaraciones en el país de contratación y en el de prestación del servicio), ni para la entidad contratante que acepta la solicitud voluntaria de teletrabajo internacional de su empleado (obligaciones derivadas de la generación de establecimiento permanente, etc.).

En todo caso, y puesto que hablamos de movimientos entre varios países, el tratamiento normativo específico para el teletrabajo internacional no depende exclusivamente del ámbito local, sino que deberá ser acordado por el mayor número posible de Estados, regulándose en primer lugar en el ámbito de la Unión Europea dónde ya existe una coordinación en muchas áreas, pero sin perder de vista el de la OCDE, e incluso el derivado de otras organizaciones internacionales con competencia en materia fiscal (por ejemplo, Naciones Unidas), a fin de establecer medidas coordinadas que eviten en lo posible un impacto negativo para el trabajador o su empleador.

Bajo este planteamiento, desde el FEEX se plantean las siguientes medidas:

- ✓ Medida permanente 1: Extensión de la residencia fiscal en el país de contratación (o donde el empleado mantenía la residencia fiscal previo al teletrabajo internacional)



- ✓ Medida permanente 2: Incluir un supuesto de exención en la Ley del Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR), para las rentas del trabajo obtenidas en España, cuando las mismas deriven de un acuerdo de teletrabajo internacional.
- ✓ Medida permanente 3: Incluir una presunción de que no se actúa a través de Establecimiento Permanente en el marco del espacio Schengen.

Mientras las anteriores medidas permanentes se puedan llevar a cabo a nivel internacional, sería necesario actualizar el ordenamiento jurídico español para asimismo integrar la figura del teletrabajo de forma más inmediata.

Se proponen las siguientes alternativas para el teletrabajador que viene a España:

- ✓ Medida transitoria 1: Supresión de la obligación de retención a la empresa extranjera para los empleados que vienen a teletrabajar a España.

La normativa española establece que únicamente habrá obligación de practicar retenciones en España para una entidad extranjera que satisface rentas del trabajo cuando el empleado esté operando en España, o constituya un establecimiento permanente. La interpretación del término “operar en España” supone en ocasiones una complejidad para las empresas, que se enfrentan a la necesidad de realizar análisis fiscales internos o externos en cada caso que un empleado se desplaza a España.

Entendemos que los empleados que se desplacen a España para trabajar en remoto desde su domicilio no están operando en España, ni constituyen un establecimiento permanente, por cuanto vienen realizando las mismas funciones que desempeñaban en su país de origen, y no estarían generando negocio en España. Para minimizar esta inseguridad jurídica que se puede estar generando para las empresas, proponemos la inclusión de una mención específica en el artículo 99 de la Ley del IRPF, excluyendo en estos casos a la empresa de la obligación de practicar retenciones en España.

- ✓ Medida transitoria 2: Incluir el teletrabajo internacional como supuesto para aplicar el régimen especial de trabajadores impatriados (artículo 93 LIRPF)

Se propone incluir, dentro del artículo 93 de la Ley del IRPF, un epígrafe específico incluyendo el caso de los empleados que se desplacen a España bajo un acuerdo de teletrabajo internacional, adaptando la documentación requerida en estos casos para solicitar la aplicación del régimen especial de tributación en España.

