

Laboral

Teletrabajadores internacionales

Con motivo de la nueva regulación de las empresas emergentes, el legislador introduce facilidades para la permanencia de teletrabajadores internacionales, esto es, nacionales de terceros Estados que desean ejercer una actividad a distancia, ya por cuenta ajena, ya por cuenta propia, para empresas radicadas fuera del territorio nacional, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. La Ley 28/2022, de 21 de diciembre (BOE de 22 de diciembre), de Fomento del Ecosistema de las Empresas Emergentes, modifica, entre otras normas, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre (BOE de 28 de septiembre), de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización, y lo hace, también entre otros aspectos, al introducir una regulación especial para los teletrabajadores internacionales. Añade aquélla, mediante su disposición final quinta, un nuevo capítulo V bis a la Ley 14/2013, en el que recoge el régimen aplicable a los «teletrabajadores de carácter internacional» y precisa algunos elementos de la relación antes cuestionados.

Ya en su día, con la aprobación y entrada en vigor de la Ley 14/2013 citada, se permitiría la entrada o residencia en España con más facilidad de las personas extranjeras por razones de interés económico. En concreto, la referencia se hacía expresamente a los inversores, emprendedores, profesionales altamente cualificados, investigadores o a aquellos trabajadores que efectuaran «movimientos intraempresariales dentro de la misma empresa o grupo de empresas». La realidad impone ampliar este círculo incluyendo a los teletrabajadores de carácter internacional y aludiendo exclusivamente a los «trabajadores que efectúen movimientos

intraempresariales», sin precisar si dicho movimiento ha de ser o no dentro de la misma empresa o grupo de empresas. Se trata, no obstante, de una normativa que no podrá ser aplicable a los ciudadanos de la Unión Europea ni a los extranjeros a los que les sea de aplicación el derecho de la Unión por ser beneficiarios de los derechos de libre circulación y residencia.

La intención del legislador es la de potenciar nuestro país como foco de atracción de profesionales cualificados que puedan desarrollar su actividad a distancia. Y para ello no duda en elogiar las facilidades de permanencia y estancia profesional y vital (despliegue de fibra óptica, climatología, forma de vida, seguridad ciudadana, cultura, gastronomía, excelentes universidades y un creciente número de *clusters* de investigación y desarrollo tecnológico son elementos que se subrayan para atraer y conservar talento e inversión a nuestro país). Y, como la ley se refiere a las empresas emergentes, no hay duda de que éstas pueden desarrollar su actividad de forma remota, con un equipo y una conexión de calidad. Estas posibilidades han generado un nuevo estilo de vida denominado *nomadismo digital* con personas cuyos empleos les permiten desempeñar su trabajo en remoto, cambiando frecuentemente de residencia. Todo ello exige una adaptación de las normas de estancia o residencia con autorización para trabajar, además de otros aspectos que, como los tributarios, son asimismo imprescindibles para adoptar cualquier decisión a este respecto.

2. En la aplicación de la nueva normativa se considera que se encuentra en situación de residencia por teletrabajo de carácter internacional el nacional de un tercer Estado autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera del territorio

nacional mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. En el caso del ejercicio de una actividad laboral, el titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional sólo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. Si se trata del ejercicio de una actividad profesional, se permitirá al titular de la autorización por teletrabajo de carácter internacional trabajar para una empresa ubicada en España siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional.

La autorización depende de diferentes factores. En primer lugar, del cumplimiento de los requisitos generales recogidos en el artículo 62 de la Ley 14/2013. Si se trata de estancias no superiores a tres meses, lo establecido en el Código comunitario de Normas para el Cruce de Personas por las Fronteras (Código de Fronteras Schengen); si son visados de estancia, lo previsto en el Código comunitario sobre Visados (Código de Visados), y si, finalmente, se solicita un visado de residencia, deberán acreditar los requisitos exigidos en el Reglamento 265/2010, de 25 de marzo (DOUE de 31 de marzo), por el que se modifican el Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen, y el Reglamento 562/2006, de 15 de marzo (DOUE de 13 de abril), por lo que se refiere a la circulación de personas con visados de larga duración, así como para las autorizaciones de residencia. En concreto, se establece, entre otras exigencias, no encontrarse irregularmente en territorio español, ser mayor de dieciocho años, carecer de antecedentes penales en España y en los países donde haya residido durante los dos últimos años por delitos previstos en el ordenamiento jurídico español —adicionalmente, se presentará una declaración responsable de la inexistencia de antecedentes penales de los últimos

cinco años—, no figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que España tenga firmado un convenio en tal sentido, contar con un seguro público o un seguro privado de enfermedad concertado con una entidad aseguradora autorizada para operar en España, contar con recursos económicos suficientes para sí y para los miembros de su familia durante su periodo de residencia en España y, en fin, abonar la tasa por tramitación de la autorización o visado.

A estas exigencias generales y comunes para todo extranjero que quiera obtener estos permisos más favorables, se añaden especificidades nuevas para estos teletrabajadores internacionales tales como a) la existencia de una actividad real y continuada durante al menos un año de la empresa (o grupo de empresas) con la que el trabajador mantiene relación laboral o profesional; b) documentación acreditativa de que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto; c) en el supuesto de una relación laboral, se deberá acreditar la existencia de ella entre el trabajador y la empresa no localizada en España durante, al menos, los últimos tres meses anteriores a la presentación de la solicitud, así como documentación que acredite que dicha empresa permite al trabajador realizar la actividad laboral a distancia, y d) en el supuesto de la existencia de una relación profesional, se deberá acreditar que el trabajador tiene relación mercantil con una o varias empresas no localizadas en España durante, al menos, los tres últimos meses, así como documentación que acredite los términos y condiciones en los que va a ejercer la actividad profesional a distancia.

Por su parte, podrán solicitar el visado o la autorización de teletrabajo los profesionales cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades de

reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio, o bien con una experiencia profesional mínima de tres años.

- De acuerdo con el nuevo artículo 74 *quater* de la Ley 14/2013, los extranjeros no residentes en España que se propongan residir en territorio español con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa no ubicada en España solicitarán el visado para teletrabajo de carácter internacional, que tendrá una vigencia máxima de un año, salvo que el periodo de trabajo sea inferior, en cuyo caso el visado tendrá la misma vigencia que dicho periodo. El visado constituirá título suficiente para residir y trabajar a distancia en España durante su vigencia. En el plazo de sesenta días naturales antes de la expiración del visado los teletrabajadores de carácter internacional que estén interesados en continuar residiendo en España podrán solicitar la autorización de residencia para trabajador a distancia internacional siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Por su parte, los extranjeros que se hallen en España de forma regular o que hayan accedido mediante el visado anterior podrán solicitar, de acuerdo con el artículo 74 *quinquies* de la Ley 14/2013, una autorización de residencia con el fin de teletrabajar a distancia para una empresa localizada en el extranjero; tal autorización tendrá validez en todo el territorio nacional. Dicha validez tendrá una vigencia máxima de tres años, salvo que se solicite por un periodo de trabajo inferior. Los titulares de tal autorización podrán solicitar su renovación por periodos de dos años siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

Evidentemente, no resuelve esta legislación puntual todos los problemas que vienen

planteándose, en especial tras la pandemia y la generalización del trabajo en remoto, sobre el trabajo a distancia transnacional. Pero sí se reducen las posibilidades de conflicto cuando el elemento internacional del contrato de trabajo o de la relación profe-

sional se rige por una intervención del Estado de residencia —en este caso, España— que dispensa autorización con condiciones y que puede delimitar tanto la legislación aplicable como el foro de competencia judicial.