



La UE arroja luz sobre los nómadas digitales

Las personas que teletrabajan en el exterior ya pueden cotizar en el país de origen de su empresa

POR ILIER NAVARRO

La Unión Europea (UE) ha arrojado luz sobre la regulación de los conocidos como nómadas digitales, profesionales que teletrabajan para la empresa de un país desde otro Estado. Y lo ha hecho a través de un acuerdo marco que da más flexibilidad en las cotizaciones a la Seguridad Social cuando esta situación se produce en dos países europeos que hayan firmado el documento.

El texto aborda la realidad del teletrabajo transfronterizo, una modalidad que aporta más flexibilidad en el entorno laboral. La escasez de profesionales en áreas críticas para las empresas las ha llevado a contratar empleados de otros países, algo que afecta principalmente a los sectores tecnológico, de consultoría y financiero, pero que también se da en zonas geográficas de mayor cercanía fronteriza.

La normativa que rige a este tipo de empleados se ha modificado. El acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social introduce una excepción para estos casos, con una vigencia de cinco años prorrogables. El docu-

mento pasó algo inadvertido, al publicarse en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE) el 4 de agosto pasado, aunque entró en vigor el 1 de julio de 2023.

Los teletrabajadores transfronterizos podrán registrarse por la legislación del Estado en el que la empresa tenga su sede y no por la del país en el que residen habitualmente si cumplen una serie de requisitos: deben solicitarlo previamente y las funciones que realicen a distancia desde su país de residencia deben ser inferiores al 50% del tiempo de trabajo total.

Según apunta Juan Carlos Fernández, socio de laboral del bufete Abdón Pedrajas, su aplicación conlleva ventajas para las empresas. Entre ellas, "la posibilidad de disfrutar de una mayor seguridad jurídica, puesto que permitiría mantener la cotización de estas personas trabajadoras en un único Estado miembro de forma continuada, evitando la burocracia, tiempo y recursos que el cambio recurrente de legislación en materia de Seguridad Social venía suponiendo", destaca.

Esta opción la puede solicitar tanto el propio empresario como el interesado. No es obligatorio que las solicitudes de excepción pasen por las autoridades de los dos países implicados, sino solo por aquel donde se localiza la sede empresarial, explica Carmen Galán, socia directora de laboral de Lener, que recuerda que el acuerdo entre trabajador y empresa tendrá una duración máxima de tres años con posibilidad de prórroga.

Requisitos

Por ejemplo, un trabajador español contratado en San Sebastián como comercial, pero que vive en Biarritz. Hasta ahora, para mantener su vinculación con la Seguridad Social española este comercial debía prestar servicios en España durante al menos un 75% de su jornada. Asimismo, ese empleado español no podía teletrabajar más de un 25% desde Biarritz (poco más de un día a la semana) si no quiere que se le aplique la legislación francesa.

Con el nuevo acuerdo europeo, si se cumplen todos los requisitos, "dicho 25% pasa a ser un 50%, de tal forma que ese comercial puede teletrabajar más tiempo en Francia, entre dos y tres días a la semana, y seguir cotizando a la Seguridad Social española. Este trabajador español residente en Francia podrá pasar más tiempo teletrabajando desde su domicilio sin que por ello se produzca un cam-

La escasez de personal en algunas áreas fuerza a contratar gente de otros países. ABEL MITJÀ (GETTY IMAGES)

bio de legislación", explica Iván Preciado, asociado principal de laboral en Cuatrecasas.

El origen de esta problemática está en la pandemia. Los confinamientos originaron que, en determinadas zonas de Europa, como Bélgica, Países Bajos y Francia, se diera una anomalía: trabajadores que prestaban sus servicios presencialmente en un país cercano al suyo se vieron obligados a teletrabajar desde sus países de residencia. La excepcionalidad del momento permitió resolverlo.

El problema vino después, según Javier Alonso de Armíño, asociado sénior de Sagardoy, cuando se hizo más frecuente la opción de teletrabajo o trabajo híbrido durante unos días a la semana. Hasta entonces se aplicaba el Reglamento comunitario 883/2004 sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

Actualmente, en aplicación de este reglamento, explica Alonso Armíño, una persona cotiza en su país de residencia siempre que trabaja desde allí una parte sustancial del tiempo, un 25%. "Este nuevo acuerdo marco actualiza este criterio y aporta sensatez para un supuesto muy concreto, el del teletrabajo transfronterizo, porque lo amplía hasta menos del 50% del tiempo total de trabajo", aclara el abogado.

Para la abogada Carmen Galán, cabe preguntarse por otros escenarios que plantean algunas incógnitas sobre cómo proceder. Es el caso de las personas que, además del teletrabajo transfronterizo, ejercen en su país de residencia una actividad adicional. O cuando los empleados desempeñan de forma habitual otra actividad en un tercer Estado, diferente al de residencia personal y al de la sede empresarial. Son casos que se quedan fuera del alcance de este acuerdo.

Aunque los laboristas consultados coinciden en que esta normativa tiene un alcance muy limitado, el de los nómadas digitales, creen que proporciona más seguridad porque ofrece una interpretación armonizada de algunos artículos del reglamento.

Gracias a lo que recoge este acuerdo marco, "la empresa podrá ofrecer un régimen de teletrabajo más amplio a sus trabajadores transfronterizos, lo que sin duda redundará en la capacidad de los empleadores de retener y captar talento", señala Álvaro Fernández, asociado sénior de laboral de Cuatrecasas, que destaca que el documento no incluye cambios en las reglas de residencia fiscal y tributación. Algo positivo si se piensa en la cruzada de las empresas por captar talento, incluso más allá de las fronteras.

“ Hay que pedirlo antes y las funciones a distancia deben ser inferiores al 50% del tiempo total trabajado ”

CLAVES

Países firmantes

Entre los requisitos para acceder al acuerdo está la necesidad de que lo solicite previamente el empleado o el empresario. Además, el trabajo en el país de residencia no puede superar el 50% de la jornada laboral total y el empleado debe utilizar las tecnologías de la información para sus funciones. La norma rige solo para los países firmantes. El trabajador y la empresa deben tener, res-

pectivamente, su residencia y su domicilio en alguno de los Estados signatarios: Alemania, Suiza, Liechtenstein, República Checa, Austria, Países Bajos, Eslovaquia, Bélgica, Luxemburgo, Finlandia, Noruega, Portugal, Suecia, Polonia, Croacia, Malta, España y Francia. El acuerdo no se aplica ni a los trabajadores autónomos ni a los nómadas de países extracomunitarios.