

LA PROTECCIÓN SOCIAL EN LA ENCRUCIJADA. LA EXPANSIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y LA RECEPCIÓN EN EUROPA DE LOS NÓMADAS DIGITALES

SOCIAL PROTECTION AT THE CROSSROADS. THE EXPANSION OF REMOTE WORK AND THE RECEPTION OF DIGITAL NOMADS IN EUROPE

Esperanza Macarena Sierra Benítez¹

¹Universidad de Sevilla, España. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. emsierra@us.es

Resumen: La OIT presentó el 1 de septiembre de 2021 el Informe Mundial sobre Protección Social 2020-2022, titulado La protección social en la encrucijada. En este informe se afirma que 4.000 millones de personas en el mundo siguen estando completamente desprotegidas a pesar de la expansión de la protección social durante la crisis generada por la COVID-19. La respuesta a la pandemia fue desigual e insuficiente, aumentando la distancia entre los países de altos ingresos y los de bajos ingresos, y no logró ofrecer la protección social indispensable que todos los seres humanos merecen. Entre los mensajes del informe se dice que la recuperación socioeconómica sigue siendo incierta, y que destinar más recursos a la protección social seguirá siendo decisivo. Esto indica que los países se encuentran en una encrucijada en la trayectoria de sus sistemas de protección social, desde el momento que deben elegir entre seguir una política de austeridad fiscal o de expansión y refuerzo de sus sistemas de protección social.

Palabras clave: Pandemia. Trabajo. Ingreso. Protección Social.

Abstract: The ILO presented on September 1, 2021 the World Report on Social Protection 2020-2022, entitled La protección social en la encrucijada. This report states that 4,000 million people in the world are still completely unprotected despite the expansion of social protection during the crisis generated by COVID-19. The response to the pandemic was uneven and insufficient, increasing the distance between high income countries and low income countries, and failing to offer the indispensable social protection that all human beings deserve. Among the messages of the report it is said that the socio-economic recovery remains uncertain, and that allocating more resources to social protection will continue to be decisive. This indicates that the countries are at a crossroads in the management of their social protection systems, from the moment they have to choose between following a policy of fiscal austerity or of expansion and reinforcement of their social protection systems.

DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v22i42.729>

Autora convidada

Keywords: Pandemic. Work. Ingreso. Social Protection.



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial-SemDerivações 4.0 Internacional.

1 Introducción*

La OIT presentó el 1 de septiembre de 2021 el *Informe Mundial sobre Protección Social 2020-2022*, titulado *La protección social en la encrucijada*. En este informe se afirma que 4.000 millones de personas en el mundo siguen estando completamente desprotegidas a pesar de la expansión de la protección social durante la crisis generada por la COVID-19. La respuesta a la pandemia fue desigual e insuficiente, aumentando la distancia entre los países de altos ingresos y los de bajos ingresos, y no logró ofrecer la protección social indispensable que todos los seres humanos merecen. Entre los mensajes del informe se dice que la recuperación socioeconómica sigue siendo incierta, y que destinar más recursos a la protección social seguirá siendo decisivo. Esto indica que los países se encuentran en una encrucijada en la trayectoria de sus sistemas de protección social, desde el momento que deben elegir entre seguir una política de austeridad fiscal o de expansión y refuerzo de sus sistemas de protección social¹.

En el seno de la ONU se ha estimado que en materia de empleo es necesario crear en el mundo 400 millones de puestos de trabajo y extender la cobertura a 4.000 mil millones de personas que actualmente quedan desprotegidas. Las cifras económicas que se barajan giran alrededor de los 982.000 millones de dólares en medidas de estímulo fiscal como respuesta a la crisis del mercado laboral y, 1'2 billones de dólares anuales para los pisos de protección social en los países de ingresos bajos y medios². La recuperación de la pandemia que está centrada en las personas necesita que las políticas de empleo y de protección social sean conjuntas. Y, por lo tanto, es necesaria una acción acelerada en materia de empleo y protección social para evitar una recuperación mundial desigual y prevenir crisis futuras (Plataforma Global Accelerator on Jobs and Social Protection, 28 de septiembre 2021)³. En concreto, se propone una estrategia de financiación más ambiciosa que permita al mundo reconstruirse de forma más inclusiva y sostenible para acelerar la recuperación mundial COVID-19 y la acción climática, incluso en los países de bajos y medianos ingresos. En este sentido, todo esto sería posible si los países más ricos acordaran donar una media del 60% de su nueva asignación de DEG (Derechos Especiales de Giro del FMI recientemente emitidos) “a los países de renta baja y media-baja y si los consejos de administración de los Bancos Multilaterales de Desarrollo acordaran utilizar dos tercios del

1 Este trabajo se ha elaborado en el marco de la Ayuda (RED2018-102508-T) financiada por MCIN/AEI /10.13039/501100011033 y publicado en la e-Revista Internacional de la Protección Social, Vol. 6, núm. 2, 2021 <https://revistascientificas.us.es/index.php/erips/article/view/19965>
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_817576.pdf

2 OIT, Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202) “los pisos de protección social constituyen conjuntos de garantías básicas de seguridad social definidos a nivel nacional que aseguran una protección destinada a prevenir o a aliviar la pobreza, la vulnerabilidad y la exclusión social” (art. 2).

3 Véase la plataforma “Global Accelerator on Jobs and Social Protection” presentada por el Secretario General de la ONU, el 28 de septiembre de 2021 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2021/09/un-secretary-general-calls-for-accelerated-action-on-jobs-and-social-protection-to-avoid-an-uneven-global-recovery-and-prevent-future-crises/>

espacio adicional estimado que tienen colectivamente en sus estructuras de capital para ampliar la actividad de préstamo y de financiación combinada sin afectar a sus calificaciones crediticias”⁴.

La necesidad de crear empleo se encuentra con el problema de que el trabajo asalariado tradicional escasea y se está convirtiendo en una modalidad de prestación de servicios en crisis. El trabajo asalariado de la era industrial está conviviendo con un nuevo empleo flexible y digital que engloba múltiples formas de prestación de servicios (trabajo a distancia, teletrabajo no habitual, trabajo digital, trabajo de plataformas, etc.) y, de alguna manera, representa nuevas formas de trabajo que intentan evitar el compromiso y las garantías de los derechos laborales como, por ejemplo, una retribución adecuada y/o digna. Así, por ejemplo, las plataformas digitales de trabajo generaron en el mundo unos ingresos de al menos 52.000 millones de dólares en 2019. Cerca del 70% de los ingresos se obtuvieron en los Estados Unidos (49%) y China (23%). Las condiciones laborales en estas plataformas se rigen en gran medida por contratos de servicios definidos unilateralmente por las plataformas en aspectos como el tiempo de trabajo, la remuneración, los protocolos de atención al cliente, la legislación aplicable y la propiedad de los datos y, por lo tanto, no contemplan una relación contractual entre la plataforma y el trabajador como una relación de trabajo. Esto significa que estos trabajadores no disfrutan de la protección y los derechos laborales de los asalariados (por ejemplo, el seguro de enfermedad y las prestaciones de accidente de trabajo, el seguro de desempleo e invalidez, y las prestaciones de jubilación o pensión de vejez), lo que ha ocasionado que muchos países comiencen a abordar algunas de las cuestiones relacionadas con su protección social⁵. En materia de seguridad social se han abordado medidas novedosas. Por ejemplo, en Francia las plataformas han asumido los costos del seguro de accidente de los trabajadores por cuenta propia, y en Latinoamérica han incluido a estos trabajadores en la seguridad social⁶.

Una de las acciones propuestas por la ONU en materia de empleo y protección social es diseñar medidas de política para extender la protección social a los trabajadores de la economía informal, y fomentar la formalización progresiva de las empresas y el empleo, incluida la economía del cuidado.

4 OIT, *Recuperación COVID-19 y acción climática. Una estrategia de financiación más ambiciosa que permita al mundo reconstruir de forma más inclusiva y sostenible es posible*, 7 octubre 2021, en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_822118/lang--es/index.htm

Véase Documento de trabajo de la OIT 40 “Modos de financiar una recuperación de la crisis de la COVID-19 centrada en las personas y una acción decisiva contra el cambio climático en todo el mundo: El momento de la verdad de la cooperación internacional en el siglo XXI”.

5 Las nuevas realidades digitales son objeto de iniciativas sindicales. Recientemente UGT ha impulsado la primera “RED de creadores de contenido” de redes sociales en España. Un nuevo proyecto sindical que recoge la actividad desempeñada por “youtubers”, “instagramers” y “tiktokers” y otros espacios y redes sociales. Se trata de un “colectivo que reivindican negociación, diálogo y unas reglas justas para todas las personas que generen contenido propio y repetido, y consideran que en este proceso deben estar la Administración del Estado español y la Unión Europea como parte de una regulación adecuada” en <https://www.ugt.es/ugt-impulsa-la-primera-red-de-creadores-de-contenido-de-redes-sociales-en-espana>

6 OIT, *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación de mundo del trabajo*, 2021, págs. 5, 10 y 11. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_771675.pdf

En España se ha producido un avance con la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2021, de 23 de octubre, que garantiza los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE, núm. 233, de 29 de septiembre de 2021). Esta Ley estableció la presunción de laboralidad de las actividades de reparto cuando la empresa ejerce sus facultades de organización, dirección y control, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. No obstante, se trata de un avance relativo, ya que la presunción sólo se extiende a aquellas personas que realizan prestaciones de servicios de reparto, por lo que quedan excluidas todas aquéllas que realizan actividades distintas a las de reparto en las plataformas económicas.

Por otro lado, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, contempló la prestación de servicios que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y de la que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías⁷. Sin embargo, la Ley sólo ha incluido dentro de su ámbito de aplicación el trabajo a distancia regular, es decir, el que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo (art. 1 Ley). Tampoco incluye referencia al teletrabajo transnacional, al menos en los términos en que se ha realizado en otros países⁸.

Estos son pequeños ejemplos de regulación de la normativa laboral de prestación de servicios que no son significativos ante la aparición disruptiva del trabajo digital. Los datos del año 2018 señalan que la economía informal empleaba a más del 60% de la población activa mundial. Unos 2.000 millones de personas ocupan un empleo informal, gran parte de ellas en los países emergentes y los países en vías de desarrollo. La mayoría carece de protección social, derechos en el trabajo y de condiciones de trabajo decentes⁹.

En nuestro estudio nos vamos a centrar en los trabajos remotos cuyas prestaciones de servicios están siendo reguladas con un amplio margen de flexibilidad con la finalidad de captar el talento, la inversión, consumidores y turismo de personas cualificadas¹⁰.

7 Exposición de motivos I de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

8 El régimen legal de Teletrabajo en Argentina fue sancionado en agosto de 2020 a través de ley N°27. 555. El pasado 19.1.2021, el Ministerio de Trabajo dictó el decreto N° 27/2021 que reglamentó la aplicación de esta ley y reguló sobre el actual Régimen de Teletrabajo. El art. 17 de la mencionada ley establece: “Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones”.

9 Informe de la OIT (2018), “Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico. Tercera edición” en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang-es/index.htm

10 OIT/CINTERFOR, empleo informal. “Incluye todo trabajo remunerado (p. ej., tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores” <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

2 Aproximación a la noción de trabajo remoto

Un número importante de países de Latinoamérica han regulado e implementado el trabajo a distancia o teletrabajo como consecuencia de la pandemia de la COVID-19. En Latinoamérica desde que entraron en vigor las normas de confinamiento y otras como consecuencia de la pandemia, en el peor momento de la crisis (segundo trimestre de 2020), 23 millones de personas trabajaron desde sus domicilios (entre el 20 y 30% de los asalariados). Antes de la pandemia esa cifra era muy inferior (en torno a un 3%), y el teletrabajo era principalmente realizado por trabajadores por cuenta propia. Los grandes perjudicados fueron los trabajadores informales, que no tuvieron la posibilidad de mantener el empleo por no poder acceder al teletrabajo. Y, por otro lado, las mujeres, al no poder dejar las laborales tradicionales de cuidados que realizaban¹¹.

En la Unión Europea se constata la adopción acelerada del teletrabajo tras el inicio de la pandemia y la puesta en marcha de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En el período 2011-2019, la adopción del teletrabajo era muy desigual en los países europeos, oscilando el porcentaje de ocupados que trabajan desde el domicilio particular de la media de la UE-27 entre el 4'8% y el 5'5%. Estos porcentajes se han triplicado durante la pandemia, si bien la adopción del teletrabajo ha variado según han evolucionado las restricciones de movilidad que se han establecido por las autoridades en los distintos países¹².

En definitiva, observamos que el teletrabajo como trabajo remoto ha sido o está siendo objeto de regulación por la gran mayoría de los países del mundo que han recurrido a esta forma de trabajo como consecuencia de la crisis de la COVID-19. Es decir, es un trabajo remoto garantizado como medida de protección social. En este sentido, nos queda por estudiar aquellos otros trabajos remotos calificados como nómadas digitales que se encuentran próximos al denominado teletrabajo internacional que no tiene una normativa específica de regulación en el ámbito de la UE.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo remoto que con la pandemia experimenta un fuerte impulso, puesto que recurrir al mismo constituye una decisión sanitaria decretada en el marco de los estados excepcionales. Este carácter forzoso implica la existencia de una nueva categoría que podría denominarse “trabajo remoto excepcional y obligatorio”¹³ y, por lo tanto, como afirma el profesor de la Universidad de la Sorbona, Jean Emmanuel Ray, ese

11 OIT, Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe, 2021 https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang--es/index.htm

12 ONTSI, *Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE (junio 2021)*, junio de 2021 <https://www.ontsi.es/index.php/es/publicaciones/Dossier-de-indicadores-de-teletrabajo-y-trabajo-en-movilidad-en-Espana-y-la-UE-junio-2021>

13 Entrevista realizada a la representante de la OIT Cono Sur de América Latina, Carmen Bueno, el 26 de junio de 2020 en <https://www.cronista.com/informacion-gral/La-OIT-sugiere-la-categoria-de-trabajo-remoto-excepcional-y-obligatorio-20200623-0037.html>

teletrabajo forzado no es teletrabajo¹⁴. En Perú se estableció la figura del trabajo remoto regulado en el Decreto Supremo 10-2020-TR porque, a diferencia de lo que ocurre con el teletrabajo, el trabajo remoto no requiere de un acuerdo entre las partes y tampoco exige que la empresa compense al trabajador, por ejemplo, los suministros de equipos de trabajo y de Internet.

Al margen de esta terminología surgida como consecuencia de la pandemia, podemos identificar el trabajo remoto como aquél que permite trabajar fuera de un entorno de oficina tradicional como ocurre en el teletrabajo. No obstante, existe una modalidad de trabajo remoto que se diferencia del teletrabajo en que “los empleados remotos pueden ejecutar sus proyectos y superar sus objetivos donde quieran”¹⁵, pero en un régimen de movilidad temporal internacional y que se identifican con el término “nómadas digitales”. En este sentido, cabe incluirlos en lo que se ha denominado teletrabajo internacional porque carecen de una “figura jurídico-migratoria que lo regule”¹⁶.

La pandemia de la COVID-19 y el fenómeno conocido como la *Uberización de la economía* han abierto la posibilidad de que ciertos profesionales puedan aspirar a un estilo de vida diferente y de movilidad utilizando las herramientas digitales para la prestación de servicios en remoto. Estos nómadas digitales se identifican con personas que nacieron en la década de 1980 y fines de la década de 1990, que desde temprana edad están familiarizados con las herramientas informáticas (*millennials*), y que suelen cambiar de trabajo con cierta regularidad, bien porque no tienen una estabilidad económica o bien porque no se sienten involucrados con las organizaciones para la que prestan servicios¹⁷. Al respecto, en un informe realizado en Norteamérica el 60% de estos *millennials* dicen que están abiertos a una oportunidad laboral diferente, 15 puntos porcentuales más que el porcentaje de trabajadores no *millennials* que dicen lo mismo. Igualmente, también el 36% estaría dispuesto a buscar trabajo en una organización diferente en los primeros 12 meses si el mercado de trabajo mejora, en comparación con el 21% de los no *millennias* que dicen lo mismo¹⁸.

En la Unión Europea estos nómadas digitales son considerados teletrabajadores extranjeros a los que se les permite teletrabajar en un país cualquiera de Europa para una empresa empleadora radicada en el extranjero mediante la obtención de las visas nómadas dotadas de

14 Ray, Jean Emmanuel “Télétravail à l’heure du Covid-19: l’open space au domicile”, *Le Club Des Juristes, Le premier Think Tank Juridique Français*, 27 de marzo 2020. <https://blog.leclubdesjuristes.com/teletravail-a-lheure-du-covid-19-lopen-space-au-domicile/> También en <https://zevillage.net/teletravail/jean-emmanuel-ray-ne-tuons-pas-lelan-du-teletravail/>

15 Blog Pcweb.info, *Qué es el trabajo remoto, definición, en qué consiste*, 18 de agosto de 2020 <https://pcweb.info/que-es-el-trabajo-remoto-definicion-en-que-consiste/>

16 Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional, FEEX, *Libro Blanco Teletrabajo Internacional*, 2021, p. 35 afirmación realizada tras estudiar el marco jurídico migratorio aplicable en España.

17 En Estados Unidos tras la pandemia el número de personas que han dimitido de sus empresas se sitúa en 4 millones. Este fenómeno se conoce como “*The Great Resignation*” de trabajadores de la banca de inversión que cambian al sector de las tecnológicas porque buscan “otras cosas” independientemente de la retribución, vid. en NIUS, 28 de noviembre de 2021, *Alejandra Nuño, socióloga, sobre la `gran desbandada laboral: “La gente no quiere seguir trabajando así.*

18 Gallup. Business Journal, *Millennials: The Job-Hopping Generation* en <https://www.gallup.com/workplace/231587/millennials-job-hopping-generation.aspx>

un régimen de concesión flexible. Así, por ejemplo, con el objetivo de mejorar el atractivo de nuestro país como plataforma audiovisual europea para generar negocio y puestos de trabajo en España se ha publicado la Orden PCM/1238/2021, de 12 de noviembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de noviembre de 2021, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento de entrada y permanencia de nacionales de terceros países que ejercen actividad en el sector audiovisual (BOE, núm. 272, de 13 de noviembre de 2021). En esta Orden se articulan tres vías en función del periodo de permanencia de estos profesionales en España. Incluso en algunos casos están exentos de la obtención de la autorización de trabajo.

En la futura Ley de Fomento del Ecosistema de Empresas Emergentes (*Ley de Startups*) se establece una regulación de los nómadas digitales y así, por un lado, se prevé un régimen tributario específico para que estas personas desplazadas que teletrabajan en territorio español se sometan al impuesto sobre la renta de no residentes, relajándose los requisitos para acceder a este régimen (pasando de 10 a 5 años el requisito de no ser residente fiscal en España) y, por otro lado, se amplía el período de disfrute de 5 a 10 años. Asimismo se crea un visado específico para las personas que teletrabajen en España para una empresa extranjera¹⁹.

Más abajo haremos referencia a este anteproyecto que contempla las visas de nómadas en España, pero previamente vamos a ver varios ejemplos en países que han creado la visa para nómadas digitales dirigida a teletrabajadores que presten servicios en el extranjero de forma independiente y temporal. En general la norma está pensada para profesionales altamente cualificados, emprendedores e inversores y, entre otros propósitos, para que sirva como posible vía de creación de empleo²⁰.

3 Visas nómadas en la unión europea²¹

Aunque el trabajo en remoto permite la movilidad internacional, sigue siendo necesario que los teletrabajadores soliciten una visa de trabajo tradicional cuando no tienen un contrato con una empresa local y/o una carta de invitación. Tampoco pueden permanecer en el país de origen por más tiempo de lo que permite una visa turista y, en el caso de que no sea necesaria dicha visa, tampoco pueden permanecer más allá del corto período de tiempo que la normativa

19 El anteproyecto prevé un régimen tributario español para teletrabajadores extranjeros que posean esta visa española. Estos teletrabajadores estarán sometidos al impuesto sobre la renta de no residentes (IRNR) que, por lo tanto, supondrá una reducción en los tributos. Hasta 600.000 Euros pasarían de pagar un 24% a un 15%. Incluso pueden solicitar el aplazamiento del IRNR en el primer y segundo ejercicio con base imponible positiva (sin intereses) y se elimina el requisito de realizar pagos fraccionarios del IRNR en los años posteriores en los que la base imponible sea positiva. Fuente. VisaEUROPA, ¿Trabajar desde España? Llega la visa para nómadas digitales en <https://www.visaeuropa.com/noticias/visa-nomadas-digitales-espana>

20 ETIAS, Visas para nómadas digitales en países de la UE en <https://www.etiasvisa.com/es/noticias/nomadas-digitales-ue>

21 ETIAS, Visas para nómadas digitales en países de la UE en <https://www.etiasvisa.com/es/noticias/nomadas-digitales-ue>

les permite (espacio Schengen). En la UE a partir de 2022 se va exigir autorización ETIAS para Europa para estancias cortas sin visa en el Área Schengen²².

Los trabajadores en remoto que deseen permanecer más tiempo del permitido con una visa de turista (que no les permite trabajar) pueden tramitar la visa de nómada digital que se les concederá principalmente en el caso de que disponga de recursos suficientes.

A Requisitos de visa para nómada digital

Con independencia de que cada país tenga su propia norma, el trabajador remoto debe probar esta condición para poder solicitar las visas para nómadas digitales y, en concreto, debe demostrar que económicamente cuenta con medios para cubrir su estancia. Sin embargo, este dato no es suficiente ya que no todos los solicitantes son elegibles para una visa de nómada digital. La elegibilidad depende de varios factores tales como la nacionalidad del trabajador remoto, su historial de visas y si el solicitante se considera una amenaza para la seguridad o la salud de los países donde han solicitado la visa de nómada digital²³.

Veamos algunos ejemplos de estas visas nómadas que tienen como finalidad captar el talento y nuevas iniciativas emprendedoras y económicas que sirvan para incentivar el empleo local:

1- CROACIA es uno de los primeros países que implantó estas visas (1 de enero de 2021), por lo que tuvo que modificar su Ley de Extranjería para permitir que trabajadores remotos que no tienen pasaporte de la UE puedan obtener una visa de residencia por un año y estar exentos de pagar el IRPF. El nómada digital es un nacional de un tercer país que está empleado o realiza un trabajo a través de la tecnología de la comunicación para una empresa o su propia empresa que no está registrada en la República de Croacia y no realiza ni presta servicios a empleadores en la República de Croacia²⁴.

22 Existen más de 60 países que no necesitan visado para viajar a Europa (espacio Schengen formado por 26 naciones europeas que han suprimido los controles en sus fronteras exteriores comunes) porque se encuentran en el área europea de libre circulación. Sin embargo para estos países que no necesitan visados, la UE va a poner en marcha el Sistema Europeo de Información y Autorización de Viajes (ETIAS) a finales de 2022. Este es un sistema que se implanta para los extranjeros exentos de visado y que, por lo tanto, tienen que obtener ETIAS para visitar países Schengen en estancias de hasta 90 días. En estos casos, estamos ante nacionales de países elegibles para solicitar ETIAS (ETIAS no es un visado, es un permiso de viaje que se puede obtener fácilmente a través de una solicitud en línea) y visitar Europea sin visado en estancias de corta duración. Una vez aprobado, ETIAS es válido durante 3 años consecutivos, permitiendo estancias de hasta 90 días en un período de 180 días en ETIAS, ¿Qué países no necesitan visa para viajar por Europa? en <https://www.etiasvisa.com/es/noticias/viajar-sin-visa-a-europa> La autorización de viaje ETIAS es un permiso de viaje para aquellos que se desplazan por negocios o turismo y no sustituye las visas de estudiante o de trabajo. Los nacionales de terceros países que deseen vivir, estudiar, trabajar o permanecer en Europa por más de 90 días consecutivos, tendrá que solicitar otro tipo de visado ETIAS, *Requisitos de entrada a Europa con ETIAS* <https://www.etiasvisa.com/es/requisitos-etias>

23 ETIAS, Visas para nómadas digitales en países de la UE en <https://www.etiasvisa.com/es/noticias/nomadas-digitales-ue>

24 Republic of Croatia, Ministry of the Interior, <https://mup.gov.hr/aliens-281621/stay-and-work/temporary-stay-of-digital-nomads/286833>

Estos trabajadores remotos pueden presentar la solicitud de visa en su Consulado o en una estación de policía en Croacia²⁵. Una vez que al trabajador remoto le sea concedida la visa, que le permite viajar con familiares cercanos que también obtendrán el permiso de residencia, a su llegada a Croacia deben informar a las autoridades locales y proporcionar su dirección en el país y actualizar esta información durante su estancia si fuera necesario. Los requisitos que se exigen son: prueba de trabajo remoto, ingresos anuales suficientes, seguro médico, comprobación de antecedentes penales y un contrato de alquiler²⁶.

La estancia temporal no se puede prorrogar, aunque se puede presentar una nueva solicitud para regular la estadía de nómadas digitales 6 meses después de la expiración de la estadía temporal previamente otorgada²⁷.

Se dice que esta visa para estos trabajadores remotos, a diferencia de otras visas para nómadas digitales en otros lugares, es en realidad un permiso de residencia nómada digital que permite permanecer a estos nómadas remotos como residentes a corto plazo en Croacia por un máximo de 12 meses²⁸.

En la actualidad se espera que Croacia ingrese en el espacio Schengen a finales de 2022, una vez que obtenga la aprobación y ratificación, por unanimidad, de todos los demás Gobiernos miembros de la Unión Europea. En ese caso, a partir de finales de 2022, los turistas de terceros países (exentos de visa para viajar a la Zona Schengen) que quieran viajar a una nación del espacio Schengen tendrán que solicitar un permiso ETIAS para estancias cortas de hasta 90 días. La zona Schengen consta de 22 estados, de los 28 miembros de pleno derecho de la Unión Europea, y de 4 países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC), incluidos Islandia y Noruega²⁹.

2.- ALEMANIA es uno de los primeros países que creó una visa para autónomos de dos tipos: a) para artistas y b) para otros profesionales. Estos deben registrarse en la oficina de impuestos alemana y presentar una serie de documentos como, por ejemplo, extractos bancarios. En todo caso los autónomos deben tener clientes ubicados en Alemania³⁰.

Así, por ejemplo, el portal de Servicios de Berlín recoge los requisitos para emitir un permiso de residencia para realizar una actividad por cuenta propia como empresario (diferente para los autónomos en cuanto que exige diferentes requisitos). Entre los requisitos se exige que el solicitante tenga suscrito un plan de pensiones adecuado si ha cumplido los 45 años. En este

25 Pasaporte al futuro, <https://pasaportealfuturo.com/visa-para-nomadas-digitales-en-croacia/>

26 ETIAS, Visas para nómadas digitales en países de la UE en <https://www.etiasvisa.com/es/noticias/nomadas-digitales-ue>

27 Republic of Croatia, Ministry of the Interior, <https://mup.gov.hr/aliens-281621/stay-and-work/temporary-stay-of-digital-nomads/286833>

28 <https://www.chasingthedonkey.com/croatia-digital-nomad-visa-requirements/>

29 visa EUROPA, Croacia formará parte del espacio Schengen en <https://www.visaeuropa.com/noticias/croacia-espacio-schengen>

30 ETIAS, Visas para nómadas digitales en países de la UE en <https://www.etiasvisa.com/es/noticias/nomadas-digitales-ue>

sentido, contempla que a la edad de 67 años debe tener una pensión mensual de 1.332'36 euros (al menos por 12 años) o un importe de activo de 194.631'00 euros³¹.

3.- ESPAÑA se ha comprometido a aprobar una ley para impulsar a las empresas emergentes y fomentar el emprendimiento antes de finales de 2022. En el anteproyecto de Ley de Fomento del Ecosistema de las Empresas Emergentes se contempla la creación de un nuevo visado para trabajadores en remoto para trabajar a distancia para empresas extranjeras y residir en el país sin necesidad de un visado de trabajo regular (Ley de *Startups*). La visa de nómadas digitales cubre tres modalidades diferentes para extranjeros que quieran residir en España: a) Los nómadas digitales; b) los extranjeros que trabajen en remoto desde España para una empresa de fuera del territorio español; y c) extranjeros que trabajen en una empresa foránea en España, incluyendo al sector audiovisual.

El anteproyecto de ley entiende como “nómada digital” a las personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia habitualmente, y compatibilizar el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de referencia.

Los requisitos que se exigirán para que el nómada digital pueda obtener el visado español son: a) acreditar que ejercen una actividad laboral o profesional a distancia para empresas radicadas fuera de España; b) ser un profesional altamente cualificado (graduado o postgraduado universitario, con formación profesional y/o con certificados de una escuela de negocios); y c) tener una experiencia profesional mínima de 3 años.

En el momento de tramitar la visa de trabajo remoto, los postulantes deben demostrar que: a) existe una actividad real y continuada de trabajo durante al menos 1 año con la(s) empresa(s) extranjera(s); y b) los empleadores internacionales autorizan la realización de trabajo en remoto.

El visado de nómada digital (teletrabajo de carácter internacional) es suficiente para garantizar la residencia y permiso de trabajo a distancia en España durante un máximo de un año. No obstante, existe la posibilidad de renovarlo por 2 años más (y así sucesivamente) mientras se cumplan los requisitos. Los nómadas digitales pueden trabajar para ellos mismos o para empleadores en cualquier lugar del mundo³².

4 Valoración final. Teletrabajo internacional y nómadas digitales

La Asociación Española de Movilidad Laboral Internacional-FEEX ha publicado una obra colectiva titulada *Libro Blanco. Teletrabajo Internacional*^{B3} que realiza una serie de propuestas en el ámbito laboral y de seguridad social, en el ámbito migratorio y el ámbito fiscal. En este estudio se aporta una definición de teletrabajo internacional que cabe extender a aquellos

31 <https://service.berlin.de/dienstleistung/305249/en/>

32 Fuente en *visaEuropa*, ¿Trabajar desde España? Llega la visa para nómadas digitales en <https://www.visaeuropa.com/noticias/visa-nomadas-digitales-espana>

33 <https://www.feex.org/eventos-gestion-expatriados/presentacion-libro-blanco-sobre-teletrabajo-internacional/>

nómadas digitales que presten servicios desde un país extranjero para aquél donde se encuentre establecida la empresa que lo contrata³⁴.

En este sentido, es interesante incluir al nómada digital asalariado en el concepto de teletrabajo internacional que proporciona el mencionado Libro Blanco, ya que “el teletrabajo internacional responderá a un interés del trabajador en cuanto a la realización del trabajo en un país concreto distinto a aquel donde se encuentre establecida la empresa que contrata al trabajador, siendo en todo caso voluntario para el trabajador y el empresario afectado; en ningún caso el teletrabajo internacional supondrá una prestación transnacional de servicios dado que el teletrabajador internacional prestará los mismos servicios para su empleador y de la misma manera que lo habría hecho en caso de no encontrarse en dicha situación de teletrabajo internacional”³⁵.

Esto es significativo puesto que no van a tener la consideración de teletrabajo internacional la actividad laboral realizada por los trabajadores desplazados internacionalmente en el marco de una prestación transnacional de servicios (expatriados, trabajadores transfronterizos, trabajadores móviles y “cualquier otra forma de prestación de servicios que requiera de la presencia física del trabajador en un país concreto y diferente al de la empresa que le contrata”)³⁶. En este sentido, no sería de aplicación la normativa europea en relación a los desplazamientos de trabajadores (Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996 y sus posteriores modificaciones) y, por tanto, tampoco los Reglamentos 883/2004 y 987/2009 sobre coordinación de los sistemas de seguridad social y los convenios bilaterales para la coordinación de los sistemas de Seguridad Social suscritos por España con países extracomunitarios, porque “la prestación de servicios desde un país extranjero en el marco de una situación de teletrabajo internacional no responde a una necesidad o decisión empresarial de desplazar al trabajador para prestar un servicio con carácter temporal en dicho país extranjero”³⁷.

Es cierto que existe una ausencia significativa de regulación en el ámbito de la UE sobre este tema. Por este motivo se ha propuesto la necesidad de una nueva regulación de esta figura del teletrabajo internacional que permita “la exención de cotizar en el lugar desde donde se teletrabaja, al menos en los mismos términos que lo establece la normativa de seguridad social para los supuestos de desplazamiento temporal en el marco de una prestación de servicios transnacional”.

En el caso de que el teletrabajo se realice en terceros países se sugiere una figura similar a la concesión de visas a nómadas digitales³⁸.

En definitiva, estaremos pendientes de esa nueva regulación en España y, en su caso, de las propuestas que puedan surgir en el seno de la UE y que aporten un marco de regulación que incluya estas nuevas formas de trabajo remoto en los sistemas de protección social para contribuir a la sostenibilidad de los mismos.

³⁴ AAVV, *Libro Blanco Teletrabajo internacional*, FEEX, 2021, p. 24.

³⁵ *Ibidem*, p. 24

³⁶ *Ibidem*, p. 61

³⁷ *Ibidem*, p. 64.

³⁸ *Ibidem*, p. 76.