



EL PROYECTO DE LEY DE STARTUPS” Y SU INCIDENCIA EN LA MOVILIDAD INTERNACIONAL DEL TALENTO: UN AÑO DESPUÉS

Después de haber transcurrido más de siete meses desde la publicación del *Anteproyecto de Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes* a fecha de este artículo seguimos sin tener el texto legal definitivo y eso que, según diversas manifestaciones en medios públicos, resulta ser de absoluta prioridad para el Gobierno. De este modo, previsiblemente se aprobará y entrará en vigor antes de que finalice el 2022.

Desconocemos si es prioritario o no para el Gobierno, lo que si tenemos claro que se trata de una **verdadera oportunidad para la movilidad internacional en general** ya que se introducen mejoras y modificaciones legales cuyo ámbito de aplicación no se circunscribe específicamente para las empresas emergentes sino para cualquier empresa española o extranjera con presencia internacional que quiera atraer talento extranjero.

De este modo nos vamos a centrar en las medidas concretas que se prevén para favorecer la movilidad de profesionales altamente cualificados a nuestro país.

Medidas migratorias para incentivar la atracción del talento internacional

Se establece un conjunto de **medidas migratorias** para facilitar la entrada y residencia de los profesionales altamente cualificados. La expansión del teletrabajo ha dado lugar al surgimiento de un nuevo estilo de vida denominado **nomadismo digital**. Los nómadas digitales son personas cuyos empleos les permiten trabajar en remoto y cambiar de residencia habitualmente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de referencia.

Para regular la residencia de este perfil de profesionales itinerantes y de otros muchos que eligen un lugar de teletrabajo más estable se definen como teletrabajadores de carácter internacional y se crea una nueva categoría de visado y de autorización de residencia:

-El **visado para el teletrabajo de carácter internacional**, permite entrar y residir en España durante un máximo de un año mientras trabajan para ellos mismos o para empleadores en cualquier lugar del mundo.

-La **autorización de residencia para el teletrabajo internacional** permite a los extranjeros que ya se hallan de forma regular en España o a los que les ha expirado el visado de teletrabajo, solicitar una autorización por un periodo máximo de 2 años.



Medidas fiscales para incentivar la atracción del talento internacional

Se mejora el acceso al **régimen fiscal especial aplicable a las personas trabajadoras** desplazadas a territorio español con el objetivo de atraer el talento extranjero. Para acceder a este régimen optativo, se reducen de 10 a 5 los periodos impositivos en los que el contribuyente no ha sido residente fiscal en España y se extienden de 5 a 10 los periodos impositivos durante los cuales puede tributar por el Impuesto de la Renta de no Residentes. Además, se extiende la posibilidad de optar a este régimen a otros miembros de la unidad familiar del impatriado principal: su cónyuge o el progenitor de sus hijos, los hijos menores de 25 años y los hijos discapacitados, independientemente de su edad.

Desde un punto de vista de **oportunidad y estrategia en movilidad internacional** resulta interesante advertir que las empresas que actualmente estén pensando en contratar perfiles extranjeros deberían esperar pacientemente a la aprobación definitiva del texto, puesto que la relajación de los requisitos temporales para la aplicación de la *Ley Beckham* facilita la entrada a un mayor número de profesionales que se verán beneficiados por este régimen de tributación especial. Además, aunque no creemos que se aplique con carácter retroactivo a quienes ya gozan de este régimen, sí puede ser que se pueda aplicar a partir de una determinada fecha independientemente de la de su entrada en vigor.

Medidas retributivas para incentivar la atracción del talento internacional

Al contrario que las anteriores, este tipo de medidas sí aplican específicamente a las startups. Según la Exposición de Motivos las empresas emergentes tienen dificultades para atraer y retener a colaboradores con perfiles especializados y escasos. Desde un punto de vista retributivo, no pueden pagar sueldos altos porque no tienen liquidez y no pueden prometer una participación en los beneficios de la empresa por las limitaciones que el Derecho mercantil y tributario oponen a estos planes.

Esta ley pretende derribar las barreras al flexibilizar la generación de autocartera en las sociedades limitadas – que es la forma jurídica de la mayoría de las empresas emergentes – y dar un tratamiento fiscal más benigno a la retribución mediante las acciones o participaciones sociales propias de las empresas emergentes. De esta forma se favorece el uso de “*stock options*” como **modo de remuneración a los trabajadores** y se eleva el mínimo exento de este tipo de retribución de 15.000€ a 45.000€ no siendo necesario que la oferta se realice en las mismas condiciones para todos los trabajadores de la empresa, bastará con efectuarse dentro de una política retributiva general de la empresa y contribuir a la participación de los trabajadores en esta última.

En definitiva, desde un punto de vista empresarial y si la finalidad es atraer la inversión extranjera a empresas españolas que se consideren emergentes, el texto normativo que



está encima de la mesa adolece todavía de fuerza y sobre todo de aplicación real a la situación del tejido empresarial de las *startups* en España.

No obstante, lo que no cabe duda es de que, al margen de ese ámbito subjetivo de aplicación, lo que sí supone este Anteproyecto es una gran oportunidad para la atracción del talento internacional de perfiles profesionales altamente cualificados para cualquier empresa española o extranjera con intereses en España. Lógicamente tendremos que seguir muy de cerca la aprobación y publicación definitiva del texto, pero si no se tiene prisa una buena estrategia en RRHH consistiría en esperar a que esté plenamente en vigor para empezar a mover perfiles profesionales a nuestro país.

Nuria Cebrian Larios
Consultoría Legal Estratégica

www.ceszinkin.com