

Alerta informativa – Julio 2021

# Anteproyecto de Ley de Fomento Del Ecosistema de las Empresas Emergentes



**Sergi Cebrián Burguete**  
Socio de People Advisory Services EY

**Alejandro Prieto Barla**  
Senior Manager de People Advisory Services  
EY

**Josefina Botero**  
Senior Manager de People Advisory Services  
EY

## Introducción

El Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital publicó el 6 de julio el anteproyecto de Ley de fomento del ecosistema de empresas emergentes.

Esta Ley tiene como objeto promover un conjunto de medidas encaminadas a conseguir, entre otros propósitos, el fomento de la creación y relocalización de empresas emergentes en España y la atracción del talento y capital internacional para el desarrollo del ecosistema de esta tipología de empresas.

De entre la totalidad de propuestas contenidas en el anteproyecto, la presente nota desarrolla con mayor detalle aquellas que guardan relación con el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, campo en el que se prevén modificaciones dirigidas a mejorar el alcance de ciertos incentivos fiscales, y con el ámbito migratorio, en el que se plantean una serie de propuestas diseñadas para configurar un espacio en torno a la figura del teletrabajador internacional en el que el cumplimiento de las obligaciones migratorias pueda llevarse a cabo con mayor agilidad, de modo que se favorezca su llegada a territorio español.

## I. Breve análisis y descripción de las modificaciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

El anteproyecto establece en su Disposición Final Segunda las modificaciones que afectan a la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF, en lo sucesivo).

En primer lugar, el texto pretende ampliar el marco de la exención prevista para los rendimientos del trabajo que derivan de la entrega a trabajadores en activo de acciones o participaciones de la empresa recogida en el artículo 42.3 letra f) de la Ley del IRPF.

Por un lado, se propone un incremento del importe de la exención por la entrega de acciones o participaciones derivadas del ejercicio de opciones de compra sobre acciones o participaciones previamente concedidas a los trabajadores de una empresa emergente, situándose el límite de esta exención en 45.000 euros anuales, en lugar del límite actual de 12.000 euros anuales.

Por otro lado, se modifican los requisitos para acceder a esta exención por parte de los trabajadores de una empresa emergente. En concreto, se elimina la exigencia de que la oferta de acciones se realice en las mismas condiciones a todos los trabajadores de la empresa, grupo o subgrupo. Sin embargo, la entrega de acciones o participaciones debe efectuarse dentro de la política retributiva general de la empresa y contribuir a la participación de los trabajadores en ella.

Tal y como queda recogido en el artículo 11 del anteproyecto de Ley, el sistema retributivo basado en la entrega de participaciones deberá estar previsto en los estatutos y aprobado por la junta general, con las condiciones y especificidades previstas en la normativa.

En segundo lugar, se proponen una serie de mejoras sobre la deducción por inversión en empresas de nueva o reciente creación regulada en el artículo 68.1 de la Ley del IRPF. Actualmente se prevé que las cantidades satisfechas por la suscripción de acciones o participaciones en este tipo de empresas puedan beneficiarse de una deducción en la cuota líquida del contribuyente equivalente al 30% de dichas cantidades, sin que la base de la deducción pueda ser superior a los 60.000 euros anuales.

Las modificaciones en el ámbito del IRPF se orientan a la introducción de mejoras en tres incentivos fiscales ya existentes en la Ley

Con el fin de incentivar la creación de empresas emergentes en España, se incrementa el tipo de esta deducción, pasando del 30% al 40%, sobre las cantidades destinadas a la suscripción de acciones o participaciones en este tipo de empresas. Asimismo, se aumenta el importe de la base máxima de deducción en estos supuestos, fijándose el límite en 100.000 euros anuales.

El acceso a la deducción queda condicionado a que la adquisición de las acciones o participaciones se realice durante los años en los que la empresa sea catalogada como empresa emergente.

En tercer y último lugar, se plantean relevantes cambios en el contenido del artículo 93 de la Ley del IRPF en el que se encuentra regulado el régimen fiscal aplicable a los trabajadores desplazados a territorio español, comúnmente conocido como régimen especial de impatriados o Ley Beckham.

Por una parte, se propone incrementar el número de años de aplicación de dicho régimen especial, que en la actualidad abarca el período impositivo en el que se efectúa el cambio de residencia por parte del contribuyente y los cinco periodos impositivos siguientes. A raíz de la propuesta efectuada en el anteproyecto, el régimen especial se extendería hasta los diez periodos impositivos siguientes a aquél en el que se produce el cambio de residencia.

Por otra parte, se suaviza uno de los requisitos exigidos para poder beneficiarse de la Ley Beckham. En concreto, se disminuiría de diez a cinco el número de periodos impositivos previos a aquel en el que se produce el desplazamiento en los que el contribuyente debe haber mantenido la consideración de no residente en España a efectos fiscales.

Sin perjuicio del calado de estas dos medidas, una de las propuestas de modificación más sustanciales en relación con el régimen especial consiste en la posibilidad de extender sus efectos, y por tanto sus ventajas, a la unidad familiar cuyos miembros se desplacen a territorio español junto con el contribuyente cuyo desplazamiento se debe a motivos de trabajo (nos referiremos a este último en la presente nota como “trabajador impatriado”).

Recordemos que, con arreglo a la normativa en vigor hoy en día, el cónyuge y descendientes que trasladan su residencia fiscal a España junto con la del trabajador impatriado, no pueden acceder a las ventajas fiscales que ofrece el régimen especial, salvo que su desplazamiento a España se produzca como consecuencia de un contrato de trabajo o una carta de asignación internacional, ni como consecuencia de adquirir la condición de administrador de una sociedad, lo cual no suele ser habitual.

Lo anterior, en la práctica, conlleva que los miembros de la unidad familiar queden obligados a tributar en el IRPF sobre la totalidad de su renta mundial, además de tener que contribuir por obligación personal en el Impuesto sobre el Patrimonio.

La propuesta realizada desde el Gobierno permitiría que el cónyuge y los descendientes menores de 25 años, o cualquiera que sea su edad en caso de discapacidad, puedan optar por tributar bajo las condiciones del régimen especial, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

Las modificaciones propuestas dotarían de mayor flexibilidad al régimen especial de trabajadores impatriados y de mayor competitividad frente a regímenes similares de países de nuestro entorno

- ▶ Que se desplacen a territorio español con el trabajador impatriado o en un momento posterior, siempre que no hubiera finalizado el primer periodo impositivo en el que a éste le resulte de aplicación el régimen especial.
- ▶ Que adquieran su residencia fiscal en España como consecuencia del desplazamiento a territorio español.
- ▶ Que no hayan sido considerados residentes en España durante los cinco periodos impositivos anteriores a aquel en que se produzca el desplazamiento a territorio español.
- ▶ Que no obtengan rentas que se calificarían como obtenidas mediante un establecimiento permanente situado en territorio español.
- ▶ Que la suma de las bases liquidables en cada uno de los periodos impositivos en los que resulte de aplicación el régimen especial sea inferior a la base liquidable del trabajador impatriado.

Cabe destacar esta posibilidad también se extendería al progenitor de los hijos cuando no exista vínculo matrimonial con el trabajador impatriado.

Una posible consecuencia que podría tener la aprobación de esta medida sería la exoneración para los miembros de la unidad familiar de la obligación de informar sobre los bienes y derechos situados en el extranjero (modelo 720), la cual no resulta aplicable a las personas físicas residentes en España acogidas al régimen fiscal especial.

En torno a la figura del nómada digital, la Ministra Nadia Calviño indicó en rueda de prensa tras el Consejo de Ministros del pasado martes 6 de julio, que se pretende crear un régimen tributario de características y ventajas similares a las previstas en la Ley Beckham. En este sentido, la referencia del Consejo de Ministros celebrado el martes 6 de julio de 2021 publicada en la página web de la Moncloa recoge literalmente el siguiente extracto:

*“(...) Por último, otros de los grandes avances incluidos en el anteproyecto es el relativo a los "nómadas digitales". Por un lado, con la creación de un régimen tributario específico para que estas personas en teletrabajo desplazadas a 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 se amplía el periodo de su disfrute de 5 a 10 años.”*

En nuestra opinión el contenido del anteproyecto de Ley ofrece ciertas dudas acerca de que las propuestas de modificación del régimen especial de tributación representen la apertura de dicho régimen a los nómadas digitales. Consideramos que hubiese sido deseable una mención específica dentro del artículo 93 de Ley del IRPF para este colectivo, como así la ha recibido la unidad familiar tal y como se ha expuesto anteriormente.

En la actual fase de sometimiento a consulta pública cabe la posibilidad de formular propuestas de modificación del anteproyecto de Ley, de modo que deberemos esperar a conocer el texto definitivo para extraer mayores conclusiones.

Sería deseable que la Ley acabe incorporando una mención expresa a los nómadas digitales dentro del ámbito de aplicación del régimen especial de trabajadores impatriados

Dicho esto, no se prevé que el texto esté en vigor antes al menos de 6 meses una vez se haya superado los trámites de consulta previa, aprobación definitiva por Consejo de Ministros y la tramitación parlamentaria completa del Proyecto de Ley, dado que, además, el compromiso del Gobierno con la Comisión Europea es que esté en vigor antes de diciembre de 2022.

## II. Breve análisis y descripción de las modificaciones en el ámbito migratorio

Como complemento a las medidas fiscales recogidas en este anteproyecto, la disposición final tercera incorpora un conjunto de medidas migratorias para facilitar la entrada y residencia no sólo a los profesionales altamente cualificados sino también al emprendimiento y a la inversión. Con ello, se dan nuevos pasos para mejorar la capacidad de nuestro país de atraer talento sobre los que ya dio la Ley 14/2013, del 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, modificando la Sección de norma dedicada a la Movilidad Internacional, introduciendo un nuevo permiso de “teletrabajo”.

Para regular la residencia de este perfil de profesionales itinerantes y de otros muchos que eligen un lugar de teletrabajo más estable, 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 (1) mientras trabajan para ellos mismos o para empleadores en cualquier lugar del mundo, al tiempo que la figura de la autorización de residencia para el teletrabajo internacional permite residir y trabajar por un periodo máximo de dos (2) años a los extranjeros que ya se hallan de forma regular en España o a los que les ha expirado el visado de teletrabajo,

Por su parte, la Disposición Adicional Cuarta del referido anteproyecto, establece que “*el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a través de la Secretaría de Estado de Migraciones, elaborará unas instrucciones técnicas con los requisitos específicos que deberán cumplir los solicitantes de los visados y autorizaciones a los que se refiere la Ley 14/2013, de 27 de septiembre*”.

Se prevé la creación de un nuevo permiso para “teletrabajadores” internacionales que se quieran desplazar a España

A continuación, identificamos los que, a nuestro juicio, constituyen los puntos clave del anteproyecto:

▶ **Nueva categoría de autorización de residencia y trabajo: Teletrabajador de carácter Internacional**

Aplicará al 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.

▶ **Requisitos para solicitar el visado o la autorización de teletrabajo**

Podrán solicitar el visado o la autorización de teletrabajo quienes acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- ▶ Profesionales altamente cualificados que acrediten ser graduados o postgraduados de universidades, formación profesional y escuelas de negocios o que cuenten, en su caso, con una experiencia profesional mínima de tres (3) años.
- ▶ La existencia de una actividad real y continuada durante al menos un (1) año de la empresa o grupo de empresas con la que el trabajador mantiene relación laboral o profesional.
- ▶ Documentación acreditativa de que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto.
- ▶ En el supuesto de la existencia de una relación laboral, se deberá acreditar dicha relación entre el trabajador y la empresa no localizada en España, al menos, los últimos tres (3) meses, así como documentación que acredite que dicha empresa permite al trabajador realizar la actividad laboral a distancia.
- ▶ 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 (3) últimos meses, así como documentación que acredite los términos y condiciones en los que va a ejercer la actividad profesional a distancia.

▶ **Diferencia entre el visado y la autorización de teletrabajo**

El visado prevé una Vigencia máxima de un (1) año salvo que se solicite por un periodo inferior. El visado para teletrabajo de carácter internacional constituirá título suficiente para residir y trabajar a distancia en España durante su vigencia.

La autorización prevé una vigencia máxima de dos (2) años salvo que se solicite por un periodo inferior. Expirada la vigencia del visado, los teletrabajadores de carácter internacional podrán solicitar la autorización de residencia para trabajador a distancia internacional, siempre y cuando se mantengan las condiciones que generaron el derecho.

### III. Cómo puede ayudar EY



Desde EY Abogados nos ponemos a su disposición para resolver cualquier duda que pueda tener al respecto del contenido de esta alerta, asesorarle y prestar apoyo en las posibles acciones que decidan iniciarse, bajo las premisas de calidad y compromiso que nos distinguen.

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



---

Para cualquier información adicional, contacte con:

**Ernst & Young Abogados, S.L.P.**

Gerardo de Felipe Nieto

[Gerardo.De.Felipe@es.ey.com](mailto:Gerardo.De.Felipe@es.ey.com)

Gonzalo Fernández de Lorenzo

[Gonzalo.Fernandez@es.ey.com](mailto:Gonzalo.Fernandez@es.ey.com)

Ivan Sáez Fuertes

[Ivan.SaezFuertes@es.ey.com](mailto:Ivan.SaezFuertes@es.ey.com)

Juan Pablo Riesgo Figuerola-Ferretti

[Juan.Pablo.Riesgo@es.ey.com](mailto:Juan.Pablo.Riesgo@es.ey.com)

Judith Sans Oto

[Judith.SansOto@es.ey.com](mailto:Judith.SansOto@es.ey.com)

Sergi Cebrián Burguete

[Sergi.CebrianBurguete@es.ey.com](mailto:Sergi.CebrianBurguete@es.ey.com)

**Acerca de EY**

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en [ey.com](http://ey.com).

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

[ey.com/es](http://ey.com/es)

Twitter: [@EY\\_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EY_Spain_Careers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/+EY_Espana)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey_spain/)