



EMBAJADA
DE ESPAÑA

CONSEJERÍA DE TRABAJO,
MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Lichtensteinallee 1 - 10787 Berlín
Tfno. 030-263 989 200 – E-mail: alemania@mites.gob.es

NOTA INFORMATIVA

24/06/2021

VACACIONES Y TRABAJO NO PRESENCIAL

En estos momentos en los que la modalidad de trabajo no presencial se ha generalizado, a muchos trabajadores se les plantea la duda de si es posible combinar el trabajo con las vacaciones. A continuación, intentaremos dar respuesta a los aspectos legales y las consideraciones a tener en cuenta en la nueva modalidad de trabajo denominada Workation (Work & Vacation).

¿Es posible tomar vacaciones y trabajar al mismo tiempo?

Por regla general no es posible. La Ley Federal sobre el disfrute de vacaciones (BUrlG, artículo 3, párrafo 1) solo prevé la concesión de vacaciones por días, y no por horas, siempre que los trabajadores sigan teniendo derecho a un día completo de vacaciones como mínimo. Según esto no sería posible, por ejemplo, trabajar unas horas por la mañana y luego estar de vacaciones.

No obstante, es posible que rijan otras normas para las vacaciones adicionales acordadas por los agentes sociales en los correspondientes convenios colectivos.

¿Bajo qué condiciones se podría trabajar desde el extranjero en lugar de hacerlo desde casa?

En la modalidad de trabajo no presencial el lugar de trabajo acordado para el trabajador suele ser su domicilio. Los acuerdos sobre el lugar de trabajo no pueden modificarse unilateralmente. Si, por ejemplo, el trabajo se va a desempeñar en el país donde se acaban de disfrutar las vacaciones, se requiere el consentimiento del empleador.

¿Tendría la cobertura de la seguridad social alemana si trabajo a petición propia en el extranjero en la modalidad no presencial?

Para poder responder a esta pregunta hay que tener en cuenta el país desde el que se trabaja de manera no presencial y la cantidad de tiempo dedicado al trabajo no presencial en el extranjero:

- Si trabajas de manera no presencial **fuera de la UE**, la legislación aplicable sobre Seguridad Social dependerá del acuerdo respectivo entre ambos países. Por lo tanto, te recomendamos que busques asesoramiento sobre el sistema de Seguridad Social que se aplicaría en tu caso.
- Si trabajas **de forma espontánea, irregular y por un breve periodo de tiempo en un Estado miembro de la Unión Europea (incluidos Suiza, Islandia, Liechtenstein y Noruega; excluida Dinamarca)**, la situación jurídica es poco clara, por lo que habría que aclarar previamente la situación con la Oficina Alemana de Enlace del Seguro de Enfermedad en el Extranjero (*Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland-DVKA*) o con la Asociación Central de Cajas del Seguro de Enfermedad (*Spitzenverband Bund der Krankenkassen*) y, si fuera necesario, solicitar de ellas una autorización especial.
- Si trabajas **habitualmente en Alemania o en un Estado miembro de la UE con carácter no presencial (incluidos Suiza, Islandia, Liechtenstein y Noruega; excluida Dinamarca)**, se aplicaría la legislación alemana sobre la Seguridad Social a tu relación laboral si al menos el 25% del trabajo realizado se ejerce en Alemania o si el empleador tiene su sede en Alemania y vives también en este país. También en estos casos los dos organismos antes mencionados pueden adoptar una decisión vinculante sobre el régimen de Seguridad Social a aplicar.

- Si trabajas en un Estado miembro de la UE sin estar sujeto al sistema de Seguridad Social de ese país, necesitarás el **certificado A1** que demuestre que estás acogido al sistema de la Seguridad Social en el país de origen.

¿Qué aspectos fiscales hay que tener en cuenta a la hora de trabajar en la modalidad no presencial desde el extranjero?

El hecho de que surja una obligación fiscal (adicional) en el extranjero dependerá de la duración del trabajo no presencial en el extranjero:

- Una **actividad laboral de corta duración en el extranjero (hasta 183 días al año)** no suele tener repercusiones en la obligación del empleador de retener el impuesto sobre la renta si los trabajadores siguen siendo residentes fiscales únicamente en Alemania.
- Una **actividad laboral regular** en el extranjero repercute en la obligación del empleador a la hora de retener el impuesto sobre la renta si el trabajador pasa a ser residente en el extranjero a efectos fiscales. Por regla general, se adquiere la residencia fiscal si la persona trabaja en el extranjero **durante más de 183 días al año**, surgiendo así la obligación fiscal en ambos países.
- Para aclarar detalles y pormenores en este sentido es aconsejable asesorarse previamente teniendo en cuenta la correspondiente legislación fiscal extranjera y los acuerdos de doble imposición pertinentes.

¿Es de aplicación el derecho laboral alemán si trabajo en la modalidad no presencial en el extranjero?

La respuesta a esta pregunta también dependerá de la duración de la actividad laboral en el extranjero:

- El trabajo no presencial en el extranjero que solo es **temporal** no influye básicamente en el lugar de trabajo habitual y, por tanto, tampoco en la legislación aplicable.
- Los trabajadores que desempeñen su trabajo **totalmente o más de la mitad de su jornada laboral** de manera no presencial en el extranjero no están sujetos, por regla general, al derecho laboral alemán.
- Sin embargo, en caso de trabajar de manera no presencial en el extranjero **menos de la mitad de la jornada laboral** podría ser de aplicación excepcionalmente el derecho laboral extranjero, si el trabajo no presencial en el extranjero constituye el núcleo de la actividad laboral.
- Cuando el trabajo se ejerce tanto en Alemania como en el extranjero, puede resultar difícil determinar el lugar habitual de trabajo. Por tanto, es aconsejable asesorarse al respecto. Los trabajadores pueden acordar el derecho laboral aplicable en caso de trabajar en el extranjero, independientemente del número de horas trabajadas dentro y fuera del país.