

LOS TRABAJADORES DESPLAZADOS Y EL IRPF

Que las empresas realicen internalización y/o tengan relaciones de cooperación internacional entre países, ha hecho que aparezca una nueva figura como empleado. Esta figura hace referencia a los trabajadores que están trabajando en el extranjero, lo que se le suele conocer como trabajador expatriado, los que se encuentran fuera de su país. Dada esta situación es importante mencionar el artículo 7p de la ley del IRPF. Esta normativa habla sobre los rendimientos de trabajo obtenidos por un trabajador en el extranjero. Para poder aplicar esta exención, se deben cumplir los siguientes requisitos:

1.- El trabajador expatriado tiene que ser contribuyente por el IRPF y obtener rendimientos de trabajo por el desarrollo de su trabajo. No obstante, la doctrina administrativa ha establecido que la exención no es de aplicación para todos los rendimientos del trabajo. En este sentido, sólo será de aplicación para el caso de rendimientos del trabajo cuando haya una relación laboral por cuenta ajena, estatutaria o de carácter especial, no siendo posible en el caso de administradores y socios que ejerzan el control efectivo de la empresa (ver en este sentido, la Resoluciones de la DGT a Consulta Vinculante de 25 de febrero de 2016 y de 3 de julio de 2018).

2.- Los trabajos realizados han de prestarse físicamente en el extranjero (trabajo efectivo según Hacienda) en una empresa o entidad no residente en España, así como funcionarios desplazados que presten sus servicios para instituciones beneficiarias situadas en el extranjero. Si los servicios se prestan a una empresa o entidad vinculada, los servicios intragrupo deben producir una ventaja o utilidad en la empresa destinataria. Para que se aplique la exención prevista en este artículo, el trabajo se tiene que dar en el extranjero, así como que el trabajo se preste para una entidad no residente; la exención no será de aplicación, entre otros, a los rendimientos del trabajo por desplazamientos fuera de España con fines comerciales o estudios de mercado e investigación cuyo beneficiario sea una entidad española (ver en este sentido, las Resoluciones de la DGT a Consulta Vinculante de 8 de enero de 2016 y 17 de julio de 2018).

3.- En el territorio en que se realicen los trabajos, ha de existir un impuesto análogo al IRPF y no ha de tratarse de un paraíso fiscal. Se entiende cumplido este requisito si entre España y el país en el que se desarrollen los trabajos se ha suscrito un convenio de doble imposición que contenga la cláusula de intercambio de información; si no es así, cabe probar del cumplimiento por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

4.- Hay un límite máximo de los rendimientos de trabajo que está exento. Este límite asciende a 60.100 euros anuales. En este límite se incluye: la totalidad de las retribuciones obtenidas en el extranjero con independencia de los periodos de desplazamiento y países de destino. La ley establece que el cómputo de las retribuciones exentas debe realizarse en función de los días de trabajo efectivo de desplazamiento al extranjero respecto al total de los días naturales del año, y no se computarían los días de estancia en el extranjero por motivos particulares antes o después de los trabajos encomendados (ver en este sentido, entre otras, las Resoluciones de la DGT a Consulta Vinculante de fecha 15 de marzo de 2016 y 20 de abril de 2017, así como lo establecido respecto del cómputo de jornadas de trabajo por el Tribunal Supremo en Sentencia de 28 de septiembre de 2000, así como por el TEAR de Madrid en su resolución de 25 de febrero de 2009).

Es importante tener en cuenta que esta exención:

- a) No es compatible con el régimen de excesos percibidos por trabajos realizados en el extranjero (en comparación con las retribuciones que se obtendrían en España por razón de cargo, empleo, categoría o profesión) y que se regula en el artículo 9.A.3.b) del Reglamento del IRPF.
- b) Es compatible con una exención por dietas -siempre que se respeten las cuantías máximas establecidas reglamentariamente- o cantidades pagadas por la empresa al trabajador para compensar los gastos de desplazamiento, manutención y estancia durante en el extranjero.

Resumiendo, ventajas fiscales que permiten que su trabajador desplazado pueda cobrar más dinero sin que la empresa deba pagar más. Es así de fácil. Lo importante es tener toda esta actividad bien documentada que de seguridad frente a una posible cita con Hacienda. Lo importante, es rápido y fácil de aplicar, y tenga presente, que sirve para todos los empleados de la empresa, no sólo para directivos. Además de la promoción laboral que se abren con el desplazamiento temporal al extranjero, se une a esta ventaja de que trabajar en el extranjero puede conllevar un mayor sueldo y una menor tributación como residente fiscal en España.

No duden en contactar con nosotros. Será un placer ayudar.

José Miguel Vilalta