

TRABAJOS REALIZADOS EN EL EXTRANJERO

ART 7.P

Una sentencia del Tribunal Supremo ha aclarado algunos aspectos relativos a la exención aplicable a los rendimientos derivados de trabajos realizados en el extranjero, y lo ha hecho en favor de los contribuyentes.

Exención en el IRPF

Requisitos. Cuando un trabajador se desplaza al extranjero para realizar trabajos para una entidad no residente, puede aplicar en su IRPF una exención por los rendimientos del trabajo percibidos en la parte proporcional correspondiente a dicho desplazamiento, hasta el límite de 60.100 euros anuales. Importante: en caso de que los trabajos se realicen para una entidad vinculada con la sociedad empleadora del trabajador, es necesario que los servicios prestados produzcan o puedan producir una ventaja o utilidad a la entidad destinataria.

Restringida. Este último requisito suele ser utilizado por Hacienda como excusa para negar la exención cuando las tareas realizadas son de supervisión y control. La Inspección interpreta que estas tareas generan una ventaja para la matriz española, pero no para la filial; o que, en última instancia, se trata de actividades genéricas, sin un beneficio específico para la filial.

Aclaración. Esta postura restrictiva ha propiciado numerosos litigios alrededor de esta exención. Apunte. Pues bien, en una reciente sentencia, el Tribunal Supremo ha aclarado su alcance, en términos claramente beneficiosos para los contribuyentes:

La ley exige que el destinatario de los servicios sea una entidad no residente en España, pero no exige que dicho destinatario sea el único beneficiario de los servicios prestados por el trabajador desplazado.

Por tanto, la exención es aplicable aunque entre esos beneficiarios también se encuentre la propia sociedad española empleadora del trabajador desplazado. Ello permite aplicar la exención incluso cuando los trabajos realizados en el extranjero sean de **supervisión y control**. La ley tampoco exige que exista un mínimo de días de desplazamiento, o que éstos sean continuados, o que los desplazamientos sean prolongados.

El tribunal reconoce que en materia de exenciones y beneficios fiscales la norma debe interpretarse de forma estricta, y que no cabe la analogía o las interpretaciones extensivas. Apunte. Pero, incluso con estas premisas, establece claramente los tres criterios indicados, ya que la ley no contempla límites y el beneficio fiscal está pensado en favor de los trabajadores y no de las empresas (para favorecer el movimiento del capital humano).

Comentario. Esta interpretación permitirá aplicar la exención en situaciones que hasta ahora eran dudosas, o en las que, simplemente, los contribuyentes no la aplicaban por desconocimiento o para evitar conflictos con Hacienda:

1. En desplazamientos de escasa duración, esporádicos o incluso puntuales. Apunte. La ley no establece un límite mínimo de días.
2. O en desplazamientos en los que el afectado realice tareas de supervisión y control para todo el grupo de empresas, ya que la ley no prohíbe ese tipo de trabajos. Tribunal Supremo, sentencia de 28 de marzo de 2019. Los desplazamientos de escasa duración, o incluso puntuales, también dan derecho a la exención por trabajos en el extranjero. En cuanto a los trabajos realizados, también pueden ser de supervisión y control, ya que la ley no los prohíbe.

Cualquier duda no repare en contactar con nosotros.

Atentamente.