

Consideraciones fiscales aplicables a trabajadores fuera de su residencia durante el coronavirus



Al inicio del mes de abril, la OCDE emitió algunas recomendaciones acerca de las implicaciones del COVID-19 en los convenios de doble imposición cuando, entre otros supuestos y principalmente debido a las restricciones de movimiento, el trabajador no se encuentra (teletrabajando) en su país de residencia, en el que normalmente presta sus servicios.

En realidad, estas recomendaciones son una primera aproximación para animar a los distintos Estados miembros de la OCDE a tomar medidas concretas para evitar consecuencias fiscales no deseadas, en particular el riesgo de doble imposición. Entre esas recomendaciones se incluyen otras cuestiones que no son objeto del presente artículo, tales como las relativas a la constitución de un establecimiento permanente para la empresa y en el país en el que el trabajador no realiza habitualmente sus actividades, así como la residencia fiscal de las empresas cuando el “*top management*” o gestión efectiva se encuentra provisionalmente en un país distinto del de la propia empresa.

En lo que nos interesa, la residencia fiscal de un trabajador no debería cambiar debido a esta situación temporal. En otras palabras, los días en el extranjero no computarían a efectos de determinar si el trabajador es residente fiscal en el país de confinamiento, cuando se desplazó puntualmente allí.

A pesar de lo anterior y dado que la Administración tributaria en España no se ha pronunciado todavía, entendemos que el trabajador debería recopilar y conservar toda la información que permita demostrar el aspecto temporal y extraordinario de su situación, cuál eran sus intenciones y las de la empresa, etc.

Por otro lado, creemos que el coronavirus puede tener implicaciones fiscales más amplias y más específicas en el sistema tributario español. Por ejemplo, un trabajador en principio puede aplicar una exención por los trabajos realizados en el extranjero en función del número de días en los que se encuentre fuera de España y hasta un máximo anual de 60.100 euros. En este sentido, cabe preguntarse si el número de días durante la pandemia deben computarse. Con base en las recomendaciones de la OCDE, podría considerarse la posibilidad de realizar una interpretación restrictiva del incentivo fiscal, teniendo en cuenta únicamente el número de días previstos en el momento de realizarse el desplazamiento.

Consideraciones fiscales aplicables a trabajadores fuera de su residencia durante el coronavirus



También convendría aclarar la situación de los trabajadores que no pudieron prestar sus servicios en el extranjero. Asumiendo que se tiene en cuenta la exención a la hora de negociar las condiciones económicas de un contrato de trabajo, y que las restricciones de movimiento tendrán un efecto negativo en el IRPF del colectivo que aplica la exención, quizás también sería oportuno suavizar temporalmente la norma, permitiendo la exención cuando se demuestre que este desplazamiento iba a tener lugar.

Al revés, si un expatriado tenía planeado (firmemente) volver a vivir y trabajar en España, deberíamos preguntarnos si es adecuado considerar que todavía no ha vuelto debido a la situación excepcional.

Varios países están tratando más específicamente cuestiones relacionadas con esta situación. Convendría también hacerlo cuanto antes en España para mayor seguridad jurídica de los contribuyentes.

Para cualquier información sobre el contenido de esta publicación:

Olivier Broch |
obroch@marimon-abogados.com

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborada por Marimón Abogados. La información que se incluye en el mismo no constituye asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Marimón Abogados. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea de forma extractada, sin previa autorización.