

A fondo

Teletrabajo: algunos aspectos fiscales a tener en cuenta

Los profesionales que trabajan en países o jurisdicciones distintas a los de la sede de su empresa deben analizar el marco tributario para evitar sorpresas

David Bescós Director de planificación patrimonial de Crèdit Andorrà

Como hemos podido experimentar, la pandemia ha influido en nuestras vidas en muchos sentidos. Entre los cambios que ha comportado, el teletrabajo ha sido uno de los más significativos. Uno de los aspectos que merece una reflexión es el fiscal, porque ¿qué ocurre cuando el teletrabajo se desempeña desde un país diferente al de la empresa que nos ha contratado?

La posibilidad de contratar en régimen de dependencia a profesionales que desarrollan su trabajo a distancia se ha visto impulsada por la pandemia, y algunas personas es posible que desarrollen sus empleos, total o parcialmente, en un país distinto a aquel en el que está ubicada la empresa en la que prestan sus servicios. Además, puede que el teletrabajador haya valorado desplazarse a una jurisdicción concreta desde donde teletrabajar, ya sea por motivos personales, fiscales o por ambos.

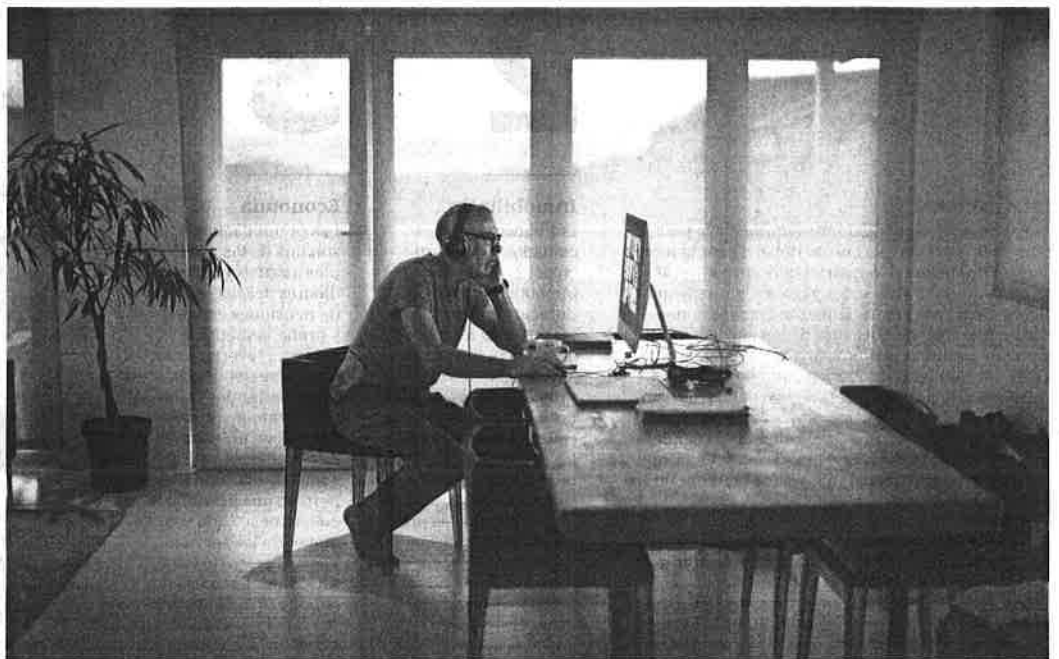
El teletrabajo puede ser una gran oportunidad tanto para las empresas, que pueden acceder a talento deslocalizado, como para los profesionales, que pueden decidir el lugar más idóneo para prestar sus servicios de manera dependiente. Lo primero que debe analizarse es el lugar de residencia fiscal de la persona teletrabajadora. En principio, mantendrá la residencia en el lugar en el que desarrolla el teletrabajo bajo un criterio de permanencia en dicho territorio.

No obstante, también es posible que, bajo un criterio económico u otro, el país en el que esté ubicada la empresa pueda atraer la residencia; con mayor probabilidad en aquellos casos en los que la persona que trabaja a distancia se desplace durante algún periodo de tiempo a la sede de la compañía.

Cuando exista un eventual conflicto de residencia, deberán considerarse las reglas de desempate previstas en el convenio para evitar la doble imposición internacional, en caso de existir.

Ante un eventual conflicto de residencia fiscal, la mayoría de los convenios para evitar la doble imposición resolverán a favor del país donde la persona tenga una vivienda permanente a disposición. De existir en ambos países, primará el lugar donde la persona teletrabajadora tenga su centro de intereses vitales (relaciones personales y económicas más estrechas).

Si tampoco es posible determinar el lugar donde la persona teletrabajadora tiene su centro de intereses vitales o si no tuviera una vivienda permanente a disposición en ninguno de los países, se le considerará residente en el país donde resida habitualmente (en el que pase más



GETTY IMAGES



Ante un eventual conflicto de residencia fiscal, la mayoría de los convenios para evitar la doble imposición resuelven a favor del domicilio permanente

tiempo, en términos de pernoctación). Si llegados a este punto tampoco pudiera determinarse la residencia, es decir, no permanece en ningún país de manera habitual o lo hace en ambos, primará el criterio de nacionalidad. Y si, finalmente, la persona es nacional de ambos países o de ninguno de ellos, pues entonces deberán ponerse de acuerdo los países.

En el supuesto de no existir convenio, la posibilidad de resolver la residencia será complicado. En estos casos, deberán considerarse los mecanismos que los países involucrados establezcan para evitar, aunque sea parcialmente, una posible doble imposición sobre la misma renta entre los dos o más países involucrados.

Una vez superada esta primera cuestión sobre la residencia fiscal de la persona que teletrabaja, deberá analizarse si las rentas del trabajo solo tributarán en el país de residencia fiscal previamente determinado o si también es posible que, en calidad de no residente, lo hagan en el país donde esté radicada la empresa pagadora del salario.

En este último caso, normalmente quedará restringido a supuestos en los que el teletrabajador se desplace temporalmente al país en el que dicha empresa esté ubicada. Ante esta casuística, y como ya hemos apuntado cuando el conflicto versaba sobre la residencia

fiscal de la persona teletrabajadora, la existencia de un convenio para evitar la doble imposición internacional podrá ayudarnos a determinar el país que tiene la potestad tributaria para gravar dichas rentas.

Cuando dicha potestad recaerá en ambos países, el convenio prevendrá mecanismos para evitar la doble imposición, ya sea por exención o por deducción. Y si no existiera convenio, deberá determinarse si la normativa de los países involucrados, en particular el de la residencia, dispone de instrumentos para evitar, aunque sea parcialmente, la doble imposición.

En resumen, el teletrabajo puede ser una gran oportunidad tanto para las empresas, que pueden acceder a talento deslocalizado, como para los profesionales, que pueden decidir el lugar más idóneo para prestar sus servicios de manera dependiente. Pero, como apuntábamos, no pueden obviarse los aspectos fiscales para evitar sorpresas.

Todo ello sin menoscabo de otros aspectos a considerar como posibles obligaciones de retención para la empresa contratante en el lugar de residencia del teletrabajador, obligaciones con la seguridad social en dicho país o incluso la determinación del derecho laboral aplicable.