

SANSÓN



# La fiscalidad (desconocida) del trabajo en remoto

JUAN SANHERMELANDO

Abogado senior del área de Derecho Fiscal de Broseta

El teletrabajo es una realidad provocada por la pandemia. El autor analiza las implicaciones que desde el punto de vista fiscal puede tener su generalización

**S**e dice que el teletrabajo ha llegado para quedarse. Atendiendo a esta predicción todo parece indicar que, en el corto y medio plazo, de forma generalizada aquellos que puedan trabajar a distancia harán uso de este recurso con más asiduidad. Las compañías, entre otras cuestiones, verán que ya no es necesario buscar empleados en su misma ciudad (e incluso país), y los empleados verán que no tienen por qué permanecer siempre en el mismo ámbito geográfico de sus trabajos.

¿Por qué no ir a vivir y teletrabajar, por ejemplo, desde los Emiratos Árabes Unidos durante un par de años, si además da la casualidad de que el IRPF de ese país es... cero? O, sin llegar a tal extremo, ¿por qué no trabajar unos meses desde otro Estado? Puede que en países vecinos la normativa fiscal haya establecido una serie de bonificaciones al teletrabajo.

Esta movilidad, hasta la fecha reservada a ciertas profesiones más liberales y para ciertos trabajadores por cuenta propia, va a requerir a las empresas enfrentarse a la fiscalidad de sus empleados desde un punto de vista más amplio (sin entrar en las implicaciones en las pensiones y en Seguridad Social y de los planes del Ministerio de Trabajo para regularlo en una nueva Ley).

Si se revisa la normativa interna (la Ley sobre el Impuesto sobre la Renta de no Residentes), así como la gran mayoría de Convenios para evitar la doble imposición que siguen el modelo de la OCDE, se podría concluir que el empleado tributa en su Estado de residencia y, por tanto, la empresa pagadora no tendrá que practicar retención alguna en España. Esto, siendo correcto en muchas ocasiones y algo aparentemente sencillo de implementar no es más que la primera capa de

lo que puede suceder a nivel fiscal.

Así, habrá una serie de cuestiones que hasta la fecha se tenían que mirar muy de cuando en cuando, pero, de generalizarse el teletrabajo, sería necesario establecer un protocolo (otro más) de actuación.

La primera pregunta que la entidad empleadora se deberá hacer es determinar la residencia fiscal del empleado. En ocasiones no resultará fácil. Habrá que considerar si coincide con un año donde el empleado ha cambiado de residencia, si el país donde reside tiene un ejercicio fiscal diferente al año natural (como Reino Unido) o si existe un conflicto de residencia al ser diferentes los criterios en este sentido entre dos países.



CLAUDIO SCHWARZ

La siguiente cuestión será determinar cómo tiene que tributar el empleado en dicho país. El hecho de pagar a un empleado fuera de España, ¿me va a obligar a registrarme en dicho país como entidad retenedora?; ¿será el propio empleado quien esté obligado a notificarlo en su país (si es así, lo mejor sería advertírsele)?; si tengo una filial o entidad vinculada en ese país, ¿hace que mis obligaciones sean diferentes?

Otra consideración sería cuestionarse si, por el mero hecho de tener un trabajador en otro Estado, podría deducirse que la empresa opera en dicho Estado mediante un Establecimiento Permanente a efectos del Impuesto sobre Sociedades. Vale, un empleado quizá no, pero ¿y si se trata de diez empleados o un departamento entero?

Toda vez que, como se puede observar, estas consideraciones tienen una parte de análisis de normativa no española (criterios de residencia de otros países, obligaciones formales tributarias, etc.), los encargados de realizar las contrataciones y hacer las nóminas tendrán que abordar este tema de modo diferente y probablemente, con ayuda externa.

Siento no dar respuestas precisas en este artículo a todas estas cuestiones y, sin embargo, generar nuevas dudas. La única certeza, a mi entender, es que las definiciones tradicionales vinculadas a la fiscalidad (presencia física, lugar de trabajo, bienes y servicios, etc.) definen cada vez menos la realidad económica y social actual (presencia virtual, teletrabajo, servicios digitales, etc.).

Quizá esta nueva tendencia, como muchas otras en los últimos años, hará que los sistemas tributarios se alejen cada vez más de criterios tradicionales como el de la «presencia física» para determinar qué parte del pastel se lleva cada Estado.

## Recetar por teléfono, ¿nueva normalidad?

Si el sector privado se ha reinventado ¿por qué no hace lo mismo la administración?

MANU RÍOS



**C**orría 1855 cuando Antonio Meucci y no Graham Bell como se creía, inventó uno de los artilugios más útiles y rentables de toda la historia de la humanidad. Quién diría que aquel teletrófono iba a evolucionar de tal manera que hoy 165 años después ya no concebimos la vida sin él y más cuando nos sirve para sortear las barreras que impone la dicha pandemia. Está muy bien que el diálogo haya conseguido dar luz verde en el Congreso al decreto de la nueva normalidad pero se echa a faltar que no se haya incidido en la obligación que tiene la administración de prestar servicios públicos de calidad. Hacerlo como siempre sí sería volver a la «normalidad». Pero cambiar lo presencial por el abuso del teléfono es darnos gato por liebre.

Lo que hasta hoy ha sido un recurso creativo para mantenernos conectados con familiares y amigos, incluso para trabajar, se ha convertido en la piedra filosofal que salva a los gobiernos de la papeleta de atender a sus ciudadanos. Si tenía justificación como medida excepcional en los 99 días que cambiaron nuestra vida al cortarnos los desplazamientos, ya no es razonable que forme parte de las previsiones en educación, sanidad y resto de servicios. Seguir atendiéndonos a distancia es burlar la obligación que tiene la administración de contar con los recursos necesarios para dotarnos de los mismos servicios que teníamos antes de la crisis. Se llame ampliar plantillas, medios, instalaciones o lo que haga falta.

Consolidar el teletrabajo y una teleasistencia que se deben regular y limitar, no hace sino aumentar el sentimiento de vivir bajo un gran parche que todo lo disculpa. Seguir consintiendo que un médico recete por teléfono, que un psicólogo pase consulta de la misma forma, que el SEPE siga cerrado y no haya atención por saturación de líneas, que el curso escolar pueda darse telemáticamente y las familias no puedan conciliar, que no se pueda visitar libremente a los mayores de una residencia y a los ingresados en un hospital y que se aplacen juicios y vistas, es retroceder en derechos y en calidad asistencial.

Sea obteniendo la presidencia del Eurogrupo, con un nuevo modelo de financiación autonómica o prorrogando los ERTE, aquí lo que hace falta en román paladino es pasta, reorganización de los recursos disponibles y mucho sentido común. Si el sector privado con restaurantes, comercios, hoteles, etc., se ha reinventado para seguir dando el servicio presencial que daba antes ¿por qué no hace lo mismo la administración? Mal haremos si dejamos que la excepcionalidad se convierta en la norma.