

COVID 19 y residencia fiscal.

El Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y el Patrimonio de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) no contiene reglas detalladas sobre esta cuestión, pues la definición de residencia fiscal es competencia exclusiva de los Estados.

La OCDE ha emitido unas recomendaciones o directrices, que sirven de guía a los países, con el objeto de relajar en cierta medida las reglas de residencia fiscal basadas en el criterio de territorialidad en los casos de aquellos empleados que han quedado atrapados en un país diferente a aquel en que residen de forma habitual, debido a restricciones en la movilidad por causa del Coronavirus. Así lo ha manifestado su *Secretario General* en su documento de recomendaciones “Analysis of Tax Treaties and the Impact of the Covid-19 Crisis”.

La OCDE insta a las administraciones tributarias a seguir las buenas prácticas de algunos países miembros (Australia, Reino Unido, Irlanda) cuyas autoridades fiscales han manifestado su intención de ignorar los días de presencia en su territorio (o en el extranjero según corresponda) de personas físicas (trabajadores, agentes, ejecutivos, administradores) consecuencia de una limitación de movilidad asociada a la crisis sanitaria Covid-19.

Teletrabajo y residencia fiscal

El teletrabajo internacional es posible y se abre una nueva realidad de “asignaciones virtuales” a la que las organizaciones deberán adaptarse. En este contexto, monitorizar la situación de los empleados se plantea como una necesidad de cara a cumplir con las obligaciones fiscales y de seguridad social y evitar cualquier riesgo en esta materia. Es fundamental tener en cuenta:

- Las normas internas de la mayoría de los países, la residencia fiscal de una persona se determina por el tiempo que esa persona pasa en un determinado país (normalmente más de 183 días).
- Monitorizar no solo la permanencia física del empleado en un país, sino también los roles y actividades.
- Detectar cualquier **riesgo de existencia de un establecimiento permanente que pueda conllevar obligaciones fiscales** para la compañía en un país diferente al de su residencia fiscal tanto en materia de fiscalidad corporativa como a efectos de retenciones o pagos a cuenta sobre las retribuciones satisfechas al empleado.

Manifiestaciones de la Dirección General de Tributos

Residencia fiscal de trabajadores en remoto desde España

La DGT en consulta vinculante V0194/2021 fija posición sobre la residencia fiscal de los teletrabajadores en un caso concreto de un trabajador que trabaja en remoto desde España por unas tres cuartas partes del año y una cuarta parte en Reino Unido.

Este órgano consultivo no determinó en qué país es residente el consultante, sino simplemente ilustra las dos posibles situaciones: si el consultante fuera residente fiscal en España o si lo fuera en Reino Unido y da una solución en el caso de que las rentas del trabajo puedan ser gravadas en ambos estados.

Según el CDI suscrito entre España y Reino Unido, las rentas del trabajo contenidas en el artículo 14 del CDI pueden estar sujetas a tributación en ambos Estados si un residente realiza un trabajo en el otro Estado. Y es atendiendo a esta posibilidad que la DGT, basándose en el artículo 22. 1 del Convenio para evitar la doble imposición indica que España deberá eliminar la doble imposición sufrida por el contribuyente en caso de que sea residente fiscal en España. Por el contrario, si el consultante fuera residente fiscal en Reino Unido por la aplicación de las *tie-break rules*, será Reino Unido quien deba eliminar la doble imposición sufrida.

Deducibilidad de gastos de seguridad social abonados fuera de España

Existen ya consultas anteriores a la pandemia que plantean la cuestión de la deducibilidad de los gastos de seguridad social fuera de España como es el caso de las consultas la Consulta V2616-14 y la Consulta V4674-16, que nos indican lo siguiente:

“Si, de acuerdo con la normativa vigente en la materia, la legislación de la Seguridad Social aplicable a la consultante es la inglesa, por lo que debe cotizar a la Seguridad Social de dicho Estado por motivo del desarrollo de su trabajo por cuenta ajena, y, estando, tales cotizaciones, vinculadas directamente a los rendimientos íntegros del trabajo declarados en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, tendrían la consideración de gasto deducible para la determinación del rendimiento neto del trabajo”.

Por tanto, las personas que teletrabajen para una empresa ubicada en otro país y coticen a la Seguridad Social de dicho país, podrán deducirse dichas cotizaciones en el IRPF para determinar el rendimiento neto del trabajo.