



EXENCIÓN FISCAL PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS: UNA COMPARATIVA IBÉRICA

El desplazamiento laboral es, desde hace tiempo, moneda corriente en las empresas, tanto dentro de la Península Ibérica como de aquí hacia mercados externos. Encontrar trabajadores que respondan a ese perfil se ha convertido en una necesidad en muchos sectores que, afectados por la crisis, tuvieron que asumir como una prioridad vender fuera.

La especialización que este tipo de puestos exige va acompa-

ñada de una retribución acorde al lugar de destino, duración del desplazamiento y otras circunstancias personales del trabajador. Por ello, muchos países han optado por incentivar la internacionalización de sus empresas ofreciendo beneficios fiscales a los trabajadores desplazados. Ese beneficio se traduce, en la mayor parte de los casos, en aplicar una exención a determinados rendimientos percibidos por el trabajador.

EXENCIÓN FISCAL PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS: UNA COMPARATIVA IBÉRICA



En el caso de España, tenemos, por un lado la exención del artículo 7.p) de la Ley del IRPF y el régimen de excesos del artículo 9.A.3.b).4.º del Reglamento del IRPF. En el primer caso, estará exenta de imposición la retribución devengada por el trabajador durante su estancia en el extranjero hasta los € 60.100/año por aquellos trabajos prestados en favor de una entidad no residente. Además, se requiere que en el país de destino exista un impuesto análogo al IRPF; si existe convenio para evitar la doble imposición se considera cumplido el requisito.

En el segundo caso queda exenta la retribución percibida como un exceso (de ahí el nombre) respecto de la retribución “nor-

mal” si el trabajador no hubiera sido desplazado. Las dos opciones son incompatibles, por lo que habrá que analizar en cada supuesto cuál de ellas es la más favorable a nuestra situación.

En Portugal hasta la Ley 82-E/2014, de 31 de diciembre, que añadió un artículo, el 39-A, al Estatuto de los Beneficios Fiscales, no existía una exención similar a las reseñadas. En virtud de este artículo, los rendimientos exentos al abrigo de la norma son aquéllos que se pagan, exclusivamente, a título de compensación por el desplazamiento y permanencia en el extranjero que exceda los límites legales contemplados en el Código del IRS (equivalente al IRPF español).



EXENCIÓN FISCAL PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS: UNA COMPARATIVA IBÉRICA



No obstante, dicha exención está sujeta a un doble límite: en primer lugar, el importe exento no puede superar la diferencia entre el montante anual de retribuciones percibidas por el trabajador sujetas a impuesto y el montante de retribuciones regulares percibidas en el año fiscal anterior (excluyendo aquí la compensación por motivos de desplazamiento); en segundo lugar, la ley establece un límite absoluto de € 10.000.

También se exige un requisito formal: la exención depende de acuerdo escrito entre el empresario y el trabajador en el que se especifique el destino y período de desplazamiento, la remuneración total a pagar y la propia compensación por desplazamiento. Por último, hay un requisito temporal: el trabajador debe pasar fuera un mínimo de 90 días, de los cuales 60 deberán ser necesariamente seguidos.

Observamos diferencias importantes entre los regímenes de los dos países: más generoso y sin requisitos temporales el español; el portugués, en cambio, no limita el tipo de entidad a la que el trabajador puede prestar su trabajo, ni exige la existencia de un impuesto similar al IRPF en el país de destino. En todo caso, ambos países ofrecen una herramienta de gran utilidad para las empresas, que facilita su internacionalización y les permite aplicar una política salarial atractiva. En el futuro deberá aumentar el número de aquéllas que incorporen la exención a su estrategia ya que, por lo general, sigue siendo un recurso poco utilizado.

Antonio Viñal Menéndez-Ponte
Antonio Viñal & Co. Abogados. Lisboa
lisboa@avinalabogados.com

página 3

*El presente documento tiene un carácter meramente informativo y no constituye ni puede ser interpretado como asesoramiento legal. Para cualquier consulta puede contactar nuestra oficina de Lisboa en el siguiente correo electrónico:
lisboa@avinalabogados.com*

