

Requerimientos de la Administración Tributaria en relación con el artículo 7.P de la LIRPF

El artículo 7.p) de la Ley de IRPF regula la exención de los rendimientos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, con el límite de 60.100 euros. Beneficio fiscal cuya aplicación requiere la concurrencia de los siguientes requisitos:

1º Que dichos trabajos se realicen para una empresa o entidad no residente en España o un establecimiento permanente radicado en el extranjero.

2º Que en el territorio en que se realicen los trabajos se aplique un impuesto de naturaleza idéntica o análoga a la del IRPF y no se trate de un país o territorio considerado como paraíso fiscal. Requisito que se verá cumplido si el país o territorio en el que se realicen los trabajos tenga suscrito con España un convenio para evitar la doble imposición internacional que contenga cláusula de intercambio de información.

Aunque la finalidad de la exención es favorecer la competitividad de las empresas españolas y su internacionalización, en la práctica vemos cómo su aplicación queda muy limitada, dado el esfuerzo probatorio exigido, tanto a las empresas como a los contribuyentes, en relación con el cumplimiento de los requisitos mencionados.

En este sentido, las empresas retenedoras de los rendimientos, se están viendo obligadas a atender, en el seno de comprobaciones limitadas de datos, requerimientos de información desproporcionados en los que se les solicita la aportación de una serie de datos y documentación cuya recopilación constituye un esfuerzo y una carga adicional para las empresas. Y esta labor probatoria se está exigiendo incluso en aquellos casos en los que la empresa ha retenido sin tener en cuenta la exención pero el trabajador se ha practicado la misma en su declaración de la renta.

De este modo, a través de estos requerimientos se les viene solicitando que acrediten aspectos como la residencia fiscal del trabajador en España, que el trabajador se ha desplazado al exterior y ha realizado el trabajo, el cálculo de las retribuciones devengadas durante su estancia en el exterior, la utilidad de los servicios para la entidad de destino, así como la existencia de un impuesto análogo en el país de destino y su no consideración como paraíso fiscal.

Para acreditar la **realidad del desplazamiento al exterior** se viene exigiendo ya no sólo el billete de avión, tren o barco y las facturas acreditativas del gasto, sino que debe aportarse adicionalmente copia de las tarjetas de embarque que permiten acreditar que efectivamente el trabajador utilizó ese el medio de transporte. Asimismo, se viene solicitando copia de los visados del pasaporte u otros registros que sean obligatorios para la entrada y salida en el país de destino.

También se exige **acreditar el gasto por el alojamiento en el exterior**, bien sea en hoteles o en otro tipo de alojamiento aportando, en su caso, copia de los contratos de arrendamiento de la vivienda, así como las facturas de la manutención durante la estancia. En caso de estancias prolongadas, se está solicitando incluso copias de las facturas de agua, luz, gas, colegios, permisos



de trabajo, alta en seguridad social, registros de llamadas telefónicas móviles realizadas desde el país de destino, extractos de las tarjetas de crédito utilizadas en el extranjero, etc.

Para acreditar la **ubicación del trabajador en el centro de trabajo en el exterior**, al menos de forma temporal, se solicita el contrato de movilidad con el empleado y los memorándums de reuniones donde se pruebe la asistencia del desplazado a las mismas en sede de la entidad de destino.

Para acreditar la **utilidad del servicio prestado por el empleado** se requiere probar el contrato de servicios entre la empresa origen en la que se encuentra el empleado y la empresa de destino beneficiaria de los servicios prestados por el empleado, así como copia de las facturas emitidas en el marco de este contrato y la apertura de los costes facturados. También se pide descripción detallada de los trabajos efectuados y funciones desarrolladas: documentación organizativa interna, descripción de puestos de trabajo, detalle de funciones, etc. y algún tipo de acreditación del beneficio que puede obtener la empresa de destino con el servicio prestado.

En este último caso, cabe puntualizar que tratándose de prestaciones de servicios que tienen lugar en el seno de un grupo de empresas, la Administración entiende que el requisito se cumple cuando la actividad realizada suponga un interés económico o comercial para una entidad concreta miembro del grupo, y cuando en circunstancias comparables, esa empresa hubiera estado dispuesta a pagar a otra empresa independiente la ejecución de esta actividad o lo hubiera hecho por sí misma; con lo que adicionalmente la empresa debe probar este extremo.

Como puede observarse, no es tarea fácil acreditar, del modo en que la AEAT lo exige, el cumplimiento de los requisitos que condicionan este beneficio fiscal, por lo que en la práctica, su aplicación está quedando muy limitada,