



Personas en viaje de negocios al Reino Unido: ¿Cuándo hay que pagar impuestos y qué obligaciones tienen los empleadores?

Un tribunal británico dictaminó que la exención del pago de impuestos en el Reino Unido no era aplicable a una empresa con sede en dicho país que asumía los costes de un empleado extranjero. Las empresas que envían a sus empleados a trabajar al Reino Unido, incluso por poco tiempo, deberían revisar sus acuerdos actuales para asegurarse de que no están sujetas a sanciones por incumplimiento de sus obligaciones fiscales. Esta visión global ofrece una visión general de la normativa vigente.

¿Cuándo hay que pagar impuestos en el Reino Unido? Por regla general, unos ingresos son imposables en el Reino Unido cuando la persona está físicamente presente en el territorio británico en el momento de realizar las actividades por las que se le remunera. Sin embargo, si se cumplen determinadas condiciones, no es obligatorio cumplir con el fisco británico en virtud de una serie de acuerdos del convenio fiscal internacional.

Condición primera del convenio: menos de 183 días en el Reino Unido

Se trata de un sencillo proceso de recuento de los días pasados en el Reino Unido. Es importante leer el convenio específico para determinar el período y determinar la cantidad de días. ¿El período está incluido en un año fiscal británico (del 6 de abril al 5 de abril) o en uno de los doce períodos mensuales? Cualquier parte de un día cuenta como día.

Condición segunda del convenio: el empleado está pagado por (o en nombre de) un empleador extranjero.

(a) ¿Quién es el “empleador”?

Este aspecto puede ser problemático, ya que un empleo legal en el extranjero no necesariamente cumple esta condición. Por ejemplo, es posible que el empleado haya sido trasladado por el empleador extranjero para trabajar para una empresa británica, o bien que el empleador extranjero esté realizando un negocio de contratación de personal para otras empresas. La empresa que obtiene los beneficios y asume los costes/ riesgos relacionados con el trabajo llevado a cabo por el empleado puede definirse como el “empleador económico”. En un caso ocurrido en el Reino Unido, un tribunal fiscal determinó quién obtenía el beneficio de los servicios del empleado y concluyó que, a pesar de que la empresa extranjera era, por contrato, el empleador, la empresa británica estaba actuando como empleador de hecho en todos los aspectos, excepto en el nombre. Por consiguiente, la empresa radicada en el Reino Unido fue considerada

como el “empleador económico” y se tuvieron que pagar los impuestos británicos.

(b) ¿Quién paga al empleado? ¿Los costes se asumen en el Reino Unido?

Si los costes u honorarios cobrados por el empleador extranjero a la empresa británica representan los costes del empleado por los servicios prestado a la empresa británica, la directriz indica que la exención prevista en el convenio no es aplicable porque la entidad del Reino Unido asume el valor económico del trabajo y costes del empleado.

Si los honorarios cobrados por los servicios no están relacionados con la remuneración del empleado o son uno de los muchos factores tenidos en cuenta (por ejemplo, una consultoría cobra a un cliente una tarifa por horas por el tiempo dedicado por uno de sus empleados y dicha tarifa tiene en cuenta los distintos costes de la empresa), entonces es probable que esa remuneración no se haya repercutido.

Condición tercera del convenio: Los costes no se asumen a través de una “implantación permanente o una base fija” en el Reino Unido

Esta condición del convenio no se cumple cuando se repercute a una sucursal. Sin embargo, la HMRC (Agencia Tributaria y de Aduanas británica) acepta que una implantación permanente no tenga que asumir el coste a

no ser que se descuente de sus beneficios sin un abono correspondiente, como a través de un cobro de gestión.

Otras consideraciones

- La HMRC ha declarado que, a partir de abril de 2014, tiene la intención de adoptar un enfoque más estricto en el funcionamiento del sistema fiscal sobre nóminas en el Reino Unido en lo relativo a empleados extranjeros que llegan a suelo británico para trabajar durante períodos de tiempo cortos. Hoy, un empleador anfitrión del Reino Unido debe obtener un acuerdo de visita de negocios temporal por escrito para evitar deducciones de nómina británicas vigentes para empleados exentos del impuesto británico en virtud de un convenio de doble imposición (debe haber una nómina todavía en vigor en la mayoría de situaciones en las que el empleado esté sujeto a la fiscalidad británica). El cambio se puede aplicar a personas en traslado “formal” o que se encuentren en el Reino Unido de viaje de negocios de larga duración. Hemos observado que las organizaciones con consultores de TI o de administración de empresas y proyectos de ingeniería o construcción son particularmente vulnerables debido al carácter breve de su trabajo en el Reino Unido. Por consiguiente, las organizaciones deberían considerar la posibilidad de solicitar un acuerdo con la HMRC y poner en marcha un proceso para gestionar la comunicación de datos anuales o el seguimiento de empleados que se requiera en virtud del acuerdo.
- “Regla de 60 días”: La visión de la HMRC es que si la persona está presente en el Reino Unido menos de 60 días, la exención por convenio es posible incluso si los costes están soportados en el Reino Unido, a no ser que la persona tenga que seguir rindiendo cuentas al empleador de su país, no ejerza ninguna función directiva en la empresa ni los 60 días formen parte de un período más extenso de estancia en el Reino Unido.
- Prestaciones en el Reino Unido (p.ej., alojamiento): Si el empleador británico es el que paga prestaciones al empleado, las condiciones del convenio no se cumplirán en relación con dichas prestaciones ya que no las paga el empleador extranjero (a no ser que se repercutan al empleador extranjero).
- Casos de evitación: La HMRC ha dicho que no se admitirán reclamaciones sobre el convenio cuando el pago por parte de una empresa extranjera forme parte de un acuerdo para evitar el pago de impuestos en el Reino Unido. Esto puede incluir casos en los que el empleado esté nominalmente contratado por una empresa cuyo objetivo sea ofrecer servicios en el Reino Unido o en los que un empleado haya aceptado un nuevo empleo formal con una empresa extranjera en el momento del traslado. Estos casos son susceptibles de ser revisados “de forma crítica” por la HMRC.

- Impuesto de sociedades: Revisión de las posibles implicaciones del impuesto de sociedades, incluyendo para qué país y para qué empresa sería la deducción fiscal tomada para los costes relacionados con el empleado.

Resumen

Si los costes del empleado se asumen en el Reino Unido, la visión actual es que no es probable que se cumplan las condiciones del convenio y se pague el impuesto británico. Por el contrario, si un empleado es trasladado al Reino Unido y trabaja para el empleador extranjero, si el negocio extranjero satisface el total de la remuneración y si la actividad del empleado no excede los 183 días, entonces se aplicaría la exención por convenio y no habría que pagar ningún impuesto británico.

Normalmente, el empleador deberá aplicar una retención sobre el salario (impuesto “PAYE”) si hay que pagar el impuesto británico. El empleador también debería saber que las condiciones del convenio anteriormente citadas solo se aplican al impuesto sobre la renta y, por consiguiente, también debería comprobar si paga el impuesto para la seguridad social del empleado y empleador (“National Insurance”).

Con la introducción de la información en tiempo real de la nómina y un régimen de duras sanciones para empresas y personas que no se dan de alta en la agencia tributaria ni declaran ingresos tributables, las empresas deberían revisar sus actuales acuerdos de visita de negocios temporal para asegurar que tanto ellas como sus empleados y directores extranjeros cumplen con sus obligaciones fiscales, implantar un proceso sólido de identificación, seguimiento y gestión de visitantes extranjeros al Reino Unido y valorar la posibilidad de establecer un acuerdo de visita de negocios temporal con la HMRC para relajar algunas obligaciones que impone el impuesto PAYE.

Blick Rothenberg: Visión global

En un mundo cada vez más globalizado, las empresas y las personas se enfrentan a diario con una amplia variedad de retos y oportunidades fiscales. Blick Rothenberg ofrece liderazgo intelectual y genera una gran diversidad de materiales que le ayudarán conocer los problemas fiscales que le pueden afectar.

Blick Rothenberg es una de las principales empresas consultoras independientes británicas y ofrece sus servicios a más de 600 firmas internacionales. Nuestro equipo especializado en servicios fiscales para expatriados tiene una notable experiencia en el asesoramiento sobre el cumplimiento del pago de impuestos y nóminas, planificación fiscal y problemas relacionados con políticas fiscales para empresas y personas que trabajan fuera de las fronteras de su país.

29/06/2015

Para obtener más información, contacte con:

Mark Abbs

Socio, Servicios fiscales para expatriados

Teléfono: +44 (0)20 7544 8744

Correo electrónico: mark.abbs@blickrothenberg.com

Blick Rothenberg LLP

16 Great Queen Street

Covent Garden

Londres WC2B 5AH