

DICTÁMENES

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

571.º PLENO DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (EXCLUSIVAMENTE PRESENCIAL),
13.7.2022 – 14.7.2022

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Fiscalidad de los teletrabajadores transfronterizos y sus empleadores»

(Dictamen de iniciativa)

(2022/C 443/02)

Ponente: **Krister ANDERSSON**

Decisión de la Asamblea	20.1.2022
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno Dictamen de iniciativa
Sección competente	Unión Económica y Monetaria y Cohesión Económica y Social
Aprobado en sección	1.7.2022
Aprobado en el pleno	13.7.2022
Pleno n.º	571
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	195/0/2

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) reconoce los retos específicos que supone el auge del teletrabajo transfronterizo para los regímenes fiscales internacionales existentes. Esto afecta, en particular, a la imposición de los salarios y de los beneficios de las empresas.

1.2. El CESE coincide con la Comisión Europea en que los teletrabajadores transfronterizos podrían tener que hacer frente a una doble imposición sobre sus ingresos, lo que originaría litigios largos y costosos entre empleados y las autoridades tributarias de los Estados miembros de que se trate. En función del tratamiento fiscal de los ingresos extranjeros por parte de un país, un trabajador también podría estar obligado a presentar dos declaraciones fiscales distintas y posiblemente en momentos diferentes debido a las divergencias existentes entre Estados miembros respecto a los plazos de presentación de la declaración de la renta. Las cargas normativas constituyen obstáculos para un mercado único eficiente. Los Estados miembros deben prestar la debida atención a los obstáculos a la hora de firmar acuerdos fiscales bilaterales.

1.3. En cuanto a la imposición de los beneficios de las sociedades, existe el riesgo de que los teletrabajadores internacionales hagan surgir involuntariamente un establecimiento permanente de la empresa en un país distinto del de su sede. En caso de implantarse un establecimiento permanente en otro país, la empresa se vería obligada a desglosar con precisión sus ingresos entre las dos ubicaciones y, por lo tanto, estaría sujeta a obligaciones de declaración y a deudas tributarias diferentes.

1.4. El CESE acoge con satisfacción las medidas fiscales temporales adoptadas por los Estados en el momento álgido de la pandemia y las Directrices publicadas por la OCDE durante la misma. Estas medidas permitieron a los trabajadores y empleadores transfronterizos desarrollar actividades empresariales y les garantizaron evitar una doble imposición, lo que permitió a las empresas seguir apoyando a la economía y a los trabajadores de la Unión Europea (UE) en una coyuntura importante.

1.5. El CESE subraya la importancia de que los regímenes fiscales continúen actualizándose para responder a las necesidades del entorno laboral actual. El marco internacional del impuesto de sociedades se ha revisado recientemente mediante el Marco Inclusivo de la OCDE y el G20 que consta de dos pilares. Si el teletrabajo se convierte una práctica cada vez más habitual entre los trabajadores, podría ser necesario revisar también las normas fiscales internacionales para las personas físicas. En particular, las normas deben ser sencillas.

1.6. El CESE considera fundamental que las normas fiscales relativas al teletrabajo transfronterizo eviten la doble imposición y la no imposición involuntaria tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para garantizar que las empresas de cualquier tamaño puedan ofrecer la posibilidad de teletrabajar, es importante que se eliminen o, al menos, se minimicen las obligaciones administrativas relacionadas con la fiscalidad de los teletrabajadores transfronterizos.

1.7. Si bien el CESE reconoce que cada país tiene derecho a decidir si recauda determinado impuesto en jurisdicción y el tipo impositivo correspondiente, los principios fiscales relativos al teletrabajo transfronterizo deben acordarse preferentemente a escala mundial. Sin embargo, teniendo en cuenta la movilidad intracomunitaria inherente a la libre circulación dentro del mercado único, existen razones para abordar la cuestión a escala de la UE antes de encontrar una solución global. Aunque son posibles enfoques diferentes, es importante lograr un alto grado de coordinación en la UE.

1.8. El CESE subraya que las normas deben resultar sencillas tanto para los trabajadores como para los empleadores. Una posibilidad sería que los Estados miembros aceptaran gravar únicamente al trabajador en caso de que el número de jornadas trabajadas en el país de que se trate supere los 96 días por año natural. El CESE señala que en el trabajo fiscal del Marco inclusivo de la OCDE se ha utilizado un instrumento multilateral como herramienta para facilitar la aplicación oportuna de las nuevas normas fiscales.

1.9. El CESE anima a la Comisión Europea a que analice la posibilidad de instaurar una ventanilla única, como la existente en materia de IVA. En el caso de los teletrabajadores transfronterizos, ello requeriría que el empleador comunicara, respecto de cada teletrabajador, el número de días que ha trabajado en su país de residencia y en el país en el que se encuentra el empleador. Con dicha información, las autoridades tributarias podrían determinar en qué país serían gravables los ingresos o desglosar los ingresos en función de cuáles serían imponibles en cada país.

1.10. Un sistema de ventanilla única desarrollado para los teletrabajadores transfronterizos puede servir como primer paso para disponer de una infraestructura que permita a los trabajadores y a los empleadores reducir el número de litigios fiscales entre los Estados miembros y, al mismo tiempo, garantizar que los impuestos se recaudan correctamente sin exigir a las personas físicas que presenten declaraciones en varios países.

2. Contexto

2.1. La pandemia de COVID-19 ha cambiado la vida de los trabajadores y las empresas de manera sin precedentes. Una de las tendencias más llamativas durante la pandemia de COVID-19 —que obligó a instaurar restricciones de viaje y limitaciones gubernamentales al número de empleados presentes en las oficinas con el fin de reducir la transmisión del virus de la COVID-19— ha sido el aumento del teletrabajo ⁽¹⁾. Las empresas y los trabajadores hicieron grandes esfuerzos para digitalizar sus actividades diarias (por ejemplo, herramientas de reunión en línea) con el fin de facilitar el trabajo por parte de los empleados que permanecieron en casa. De este modo, las empresas pudieron seguir suministrando bienes y servicios (necesarios) a los clientes y apoyar así la economía, el empleo, el comercio y el crecimiento económico de la UE.

(1) Si bien reconoce la importancia de los contratos de trabajo, las cotizaciones a la seguridad social, los derechos de pensión, los problemas de salud (física y mental) y seguridad, el impacto en las organizaciones del mercado de trabajo, la competitividad, etc., el presente Dictamen hace hincapié en la imposición directa de los trabajadores y los empleadores en el supuesto de que el trabajador esté empleado por una empresa en un país mientras que cumple parte de su horario laboral desde el extranjero utilizando herramientas de teletrabajo. El Dictamen no aborda la cuestión de los trabajadores desplazados, los trabajadores fronterizos —según su definición en los acuerdos bilaterales— o los trabajadores autónomos que realizan ventas transfronterizas.

2.2. Al reducir el tiempo de desplazamiento, el teletrabajo se asocia a una mayor flexibilidad que puede reducir el estrés para el trabajador y permite mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada⁽²⁾. Además, el aumento del teletrabajo puede contribuir al cumplimiento del objetivo de la UE de alcanzar la neutralidad en carbono. Al ser el transporte el causante de gran parte de las emisiones de la UE, el aumento del teletrabajo podría suponer una reducción de las emisiones de carbono y de la congestión del tráfico⁽³⁾. Al avanzar hacia el teletrabajo, es probable que disminuya la necesidad de espacio de oficinas, reduciendo así los costes de emisión de los edificios de oficinas (por ejemplo, calefacción y refrigeración).

2.3. A medida que se avanza hacia una era «posterior a la COVID-19» con elevadas tasas de vacunación en toda la UE, aunque se espera que haya trabajadores que regresen a la oficina, es poco probable que se invierta totalmente la tendencia al alza del teletrabajo. En una encuesta de Eurofound de marzo de 2021, el 46 % de los trabajadores de la UE expresaron su preferencia por seguir trabajando «diariamente» o «varias veces por semana» desde sus hogares cuando finalice la pandemia⁽⁴⁾. Como consecuencia, también se espera que el teletrabajo pase a formar parte de nuestra cultura de trabajo.

2.4. El aumento del teletrabajo transfronterizo plantea determinados retos a los regímenes fiscales vigentes. Si bien el fenómeno del trabajo transfronterizo no es ninguna novedad, la posibilidad de que un trabajador pueda teletrabajar desde su domicilio situado en otro país plantea dificultades respecto de las normas fiscales internacionales, en particular si trabaja una parte sustancial de los días laborables en su país de residencia o en un tercer país, en vez de en el lugar de actividad habitual. Esto afecta, en particular, a la imposición de los salarios y de los beneficios de las empresas. Estos casos pueden surgir, en particular, en determinadas «regiones críticas» que geográficamente próximas a otros Estados miembros, pero es probable que el crecimiento y el desarrollo de herramientas de videoconferencia generalicen estos supuestos en mucha mayor medida.

2.5. En lo que respecta a la imposición de los salarios, los trabajadores que residen en un Estado miembro (jurisdicción de residencia) pero trabajan para una empresa situada en otro (jurisdicción de origen) pueden ser objeto de doble imposición, en cuyo caso ambas jurisdicciones gravan sus ingresos. Para evitar esta situación, determinados países han celebrado acuerdos bilaterales para evitar la doble imposición, a menudo siguiendo el Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio de la OCDE. El Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio de la OCDE establece como principio general que los ingresos procedentes del trabajo por cuenta ajena tributan exclusivamente en la jurisdicción de residencia. Sin embargo, si el trabajo se realiza en otro país (denominado Estado de origen), el Estado de origen puede gravar los ingresos percibidos por los días trabajados en dicho Estado, siempre que el empleado permanezca al menos 183 días al año en el Estado de origen, o que la remuneración la abone un empleador en el Estado de origen o si la remuneración corre por cuenta de un establecimiento permanente del empleador en el Estado de origen.

2.6. De conformidad con el Modelo de Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio de la OCDE, un trabajador residente en un país distinto de su país de actividad laboral habitual se enfrentará desde el primer día a una división de los derechos de imposición sobre remuneración entre la jurisdicción de residencia y la jurisdicción de origen *a prorrata temporis*.

2.7. Para evitar la imposición inmediata de los ingresos percibidos por el trabajo transfronterizo, y dado que los Estados miembros no están obligados a seguir el Modelo de la OCDE, algunos países han establecido normas diferentes, como por ejemplo estructuras *de minimis*. En este caso, los ingresos del trabajador tributan exclusivamente en el país de residencia, siempre que el trabajador no se ausente más de determinado número de días de su lugar de actividad habitual⁽⁵⁾.

2.8. Debido a las medidas adoptadas durante la pandemia, como la aplicación de estrictos requisitos de cuarentena y la limitación de los viajes transfronterizos, muchos trabajadores —en particular los transfronterizos— se vieron obligados a teletrabajar en su país de residencia en lugar de en su país de actividad habitual. Como consecuencia de la pandemia de COVID-19, numerosos Estados miembros adoptaron medidas temporales para evitar que las jurisdicciones de origen perdiesen toda su potestad tributaria. Los Estados miembros suscribieron «memorandos de entendimiento» en virtud de los cuales todas las jornadas de trabajo a domicilio se considerarían prestadas en el Estado miembro en el que se desarrolla habitualmente la actividad laboral. Esto solo se aplicaría a los trabajadores afectados por la situación excepcional de la COVID-19 y no a los trabajadores transfronterizos que ya estaban teletrabajando antes de la pandemia. Es probable que estas medidas temporales no se hayan prorrogado después del 30 de junio de 2022 y los países retomarán el Modelo de

⁽²⁾ *The impact of teleworking and digital work on workers and society.*

⁽³⁾ *The impact of teleworking and digital work on workers and society.*

⁽⁴⁾ Eurofound: *Labour market change: Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* Documento de trabajo WPEF20020.

⁽⁵⁾ Estas estructuras abarcan el teletrabajo, pero también la formación y las misiones.

Convenio Tributario sobre la Renta y sobre el Patrimonio de la OCDE o las estructuras *de minimis*. Del mismo modo, la OCDE también publicó unas Directrices sobre la imposición de los ingresos de los «trabajadores bloqueados en el extranjero» (empleados bloqueados en una jurisdicción de origen durante un largo período de tiempo debido a las restricciones de viaje relacionadas con la COVID-19, las normas de cuarentena, etc.)⁽⁶⁾.

2.9. Según la Comisión Europea⁽⁷⁾, los teletrabajadores transfronterizos podrían tener que hacer frente a una doble imposición sobre sus ingresos, lo que originaría litigios largos y costosos entre empleados y los Estados miembros de que se trate. En función del tratamiento fiscal de los ingresos extranjeros por parte de un país, un trabajador también podría estar obligado a presentar dos declaraciones fiscales distintas y posiblemente en momentos diferentes debido a las divergencias existentes entre Estados miembros respecto a los plazos de presentación de la declaración de la renta. Además, podrían producirse dificultades cuando determinados gastos fiscales necesarios para la generación de ingresos deban desglosarse con precisión entre los dos Estados miembros de que se trate. También podría suceder que un teletrabajador transfronterizo pierda ventajas o créditos fiscales.

2.10. Los contribuyentes no residentes con rentas procedentes de dos o más Estados miembros —como los trabajadores móviles, los trabajadores temporeros, los deportistas, los artistas y los pensionistas— por lo general no pueden optar a que se tengan en cuenta sus circunstancias personales y familiares de la misma manera que en el caso de los contribuyentes residentes. Según la sentencia del asunto *Schumacker*⁽⁸⁾, los Estados miembros deben conceder dichas ventajas fiscales a los no residentes si los contribuyentes obtienen «la totalidad o la casi totalidad» de sus ingresos en ese Estado miembro. Algunos Estados miembros aplican un umbral del 90 % de los ingresos totales que deben obtenerse en ese Estado miembro para otorgar tales ventajas fiscales. Esto puede representar un obstáculo a la libre circulación, ya que cualquier ingreso superior al 10 % de la renta total en otros Estados miembros derivará en una pérdida al menos parcial de dichas ventajas fiscales, puesto que ya no se alcanzará el umbral para la plena concesión de estas ventajas fiscales. Los Estados miembros deben permitir que se tengan en cuenta las circunstancias personales y familiares si los no residentes perciben el 75 % de la renta del contribuyente en el Estado de origen.

2.11. Las cargas normativas constituyen obstáculos para un mercado único eficiente. Los Estados miembros deben prestar la debida atención a los obstáculos a la hora de firmar acuerdos fiscales bilaterales.

2.12. En cuanto a la imposición de los beneficios de las sociedades, existe el riesgo de que los teletrabajadores internacionales hagan surgir involuntariamente un establecimiento permanente de la empresa en un país distinto del de su sede. En caso de implantarse un establecimiento permanente en otro país, la empresa se vería obligada a desglosar con precisión sus ingresos entre las dos ubicaciones y, por lo tanto, estaría sujeta a obligaciones de declaración y a deudas tributarias diferentes.

2.13. Muchas empresas —en particular las pymes que carecen de estructura internacional— pueden no ser conscientes de que contar con personal que trabaje desde otro país puede modificar sus funciones y naturaleza y, por lo tanto, hacer que estén sujetas a la asignación de beneficios y a los requisitos de cumplimiento de las normas sobre los precios de transferencia, así como a las exigencias de información. Es posible que las pymes no dispongan de un departamento fiscal o no tengan acceso a asesores y sus costes de conformidad ya sean muy elevados. Según un estudio de la Comisión Europea, se calcula que las empresas de la UE y del Reino Unido dedican un importe total anual estimado en unos 204 000 millones EUR a cumplir las obligaciones relacionadas con el impuesto sobre sociedades, el IVA, los impuestos y contribuciones salariales, los impuestos sobre bienes inmuebles y los impuestos locales. Una empresa media asume un coste anual para cumplir sus obligaciones fiscales equivalente al 1,9 % de su volumen de negocios⁽⁹⁾. Cualquier aumento adicional puede poner en peligro la viabilidad de la empresa.

2.14. Debido a las preocupaciones derivadas de la posible instauración de establecimientos permanentes como resultado del teletrabajo transfronterizo, la OCDE publicó unas Directrices al respecto⁽¹⁰⁾ en abril de 2020 y marzo de 2021. La OCDE consideró que un cambio excepcional y temporal relativo al emplazamiento en el que trabajan los empleados no debería dar lugar a la instauración de nuevos establecimientos permanentes del empleador⁽¹¹⁾. En general, la OCDE argumentó que aunque parte de la actividad de una empresa puede llevarse a cabo en un lugar como el domicilio de una persona física, ello no debería llevar a la conclusión de que dicho emplazamiento está a disposición de la empresa

⁽⁶⁾ «Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic», OCDE.

⁽⁷⁾ «Tax in an Increasingly Mobile Working Environment: Challenges and Opportunities», by Commission Expert Group «Platform for Tax Good Governance».

⁽⁸⁾ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de febrero de 1995 en el asunto C-279/93, *Schumacker*.

⁽⁹⁾ «Tax compliance costs for SMEs: An update and a complement: final report», 2022.

⁽¹⁰⁾ «Updated guidance on tax treaties and the impact of the COVID-19 pandemic» «OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis».

⁽¹¹⁾ «OECD Secretariat analysis of tax treaties and the impact of the COVID-19 crisis».

simplemente porque la utilice una persona (por ejemplo, un empleado) que trabaja para la empresa, esgrimiendo que un empleado se ve obligado a trabajar desde casa debido a la pandemia de COVID-19 y a las medidas de salud pública carece del grado suficiente de permanencia o continuidad necesario para considerar su hogar como un establecimiento permanente del empleador.

2.15. La OCDE, si bien subrayó el carácter excepcional de la COVID-19, señaló que si los empleados seguirán trabajando desde su hogar tras la pandemia de COVID-19 —proporcionando así un cierto grado de permanencia o continuidad a la situación de teletrabajo—, esto no podría considerarse necesariamente en un establecimiento permanente de su empresa. Estas situaciones requerirían un examen más a fondo de los hechos y circunstancias específicos, según la OCDE. En el caso de los directivos empresariales, las autoridades tributarias han cuestionado a menudo la instauración de un establecimiento permanente.

3. Observaciones generales

3.1. El CESE acoge con gran satisfacción los esfuerzos realizados por las empresas y los trabajadores durante la pandemia de COVID-19 para mantener sus actividades empresariales utilizando herramientas digitales. Las circunstancias sin precedentes de la pandemia de COVID-19 y las consiguientes medidas de salud pública obligaron a las empresas y a los trabajadores a adaptar su entorno de trabajo para proseguir sus actividades empresariales y suministrar bienes y servicios, respaldando así la economía, el empleo y el crecimiento de la UE.

3.2. Dado que los avances en las herramientas de teletrabajo (por ejemplo, los programas informáticos para celebrar reuniones en línea) permitirán a algunos empleados realizar cada vez más actividades laborales desde su hogar con una eficiencia igual o superior, se prevé que el número de teletrabajadores (transfronterizos) aumente en la UE. Los legisladores deben adaptar las normas existentes a una nueva realidad.

3.3. Si bien la posibilidad de trabajar a distancia puede variar en función del sector y del puesto de trabajo, el CESE considera que el aumento del teletrabajo debe acogerse favorablemente y fomentarse en la medida de lo posible. Además de una mayor flexibilidad para los trabajadores, también puede aportar beneficios a la agenda general del Pacto Verde Europeo, ya que al reducirse el número de personas que se desplazan para trabajar, disminuyen las emisiones derivadas del transporte y la contaminación atmosférica. El CESE reconoce la especial importancia de la cuestión para la UE y la libre circulación de los trabajadores en el mercado único.

3.4. CESE reconoce los retos específicos que supone el auge del teletrabajo transfronterizo para el régimen fiscal internacional. El CESE toma nota de los obstáculos señalados por los trabajadores en situaciones laborales transfronterizas incluso con anterioridad a la pandemia ⁽¹²⁾. El CESE acoge con satisfacción las medidas fiscales temporales adoptadas por los Estados en el momento álgido de la pandemia y las Directrices publicadas por la OCDE durante la misma. Estas medidas permitieron a los trabajadores y empleadores transfronterizos desarrollar actividades empresariales y les garantizaron evitar una doble imposición, lo que permitió a las empresas seguir apoyando a la economía y a los trabajadores de la UE en una coyuntura importante.

3.5. El CESE subraya, no obstante, la importancia de que los regímenes fiscales continúen actualizándose para responder a las necesidades del entorno de trabajo actual. En particular, es importante que los empleadores, a la hora de establecer acuerdos de teletrabajo, no se vean desincentivados para contratar trabajadores de una jurisdicción distinta a la del empleador debido a barreras fiscales. Del mismo modo, las normas fiscales no deben suponer un obstáculo para los trabajadores que soliciten un empleo en un contexto transfronterizo.

⁽¹²⁾ Véase la Comunicación de la Comisión titulada «Eliminar las barreras fiscales transfronterizas en beneficio de los ciudadanos de la UE» [COM(2010) 769 final], p. 4: «Los ciudadanos de la UE que trasladan su residencia a otro Estado miembro para trabajar en él con carácter temporal o permanente o que atraviesan cotidianamente una frontera para acudir a su trabajo denuncian ante todo las dificultades que encuentran para obtener desgravaciones, devoluciones y deducciones fiscales de las autoridades tributarias extranjeras». También se suelen quejar de los elevados tipos impositivos progresivos aplicados a los no residentes y del elevado gravamen que se aplica a la renta extranjera. Otros problemas que destacan son los relativos a la doble imposición, derivados de los conflictos que plantea el domicilio fiscal, la limitación del importe deducible en los convenios bilaterales de doble imposición, e incluso, en determinados casos, la inexistencia de convenios de ese tipo».

3.6. El CESE considera fundamental que las normas fiscales relativas al teletrabajo transfronterizo eviten la doble imposición y la no imposición involuntaria tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para garantizar que las empresas de cualquier tamaño puedan ofrecer la posibilidad de teletrabajar, es importante que se eliminen o, al menos, se minimicen las obligaciones administrativas relacionadas con la fiscalidad de los teletrabajadores transfronterizos ⁽¹³⁾.

3.7. El marco internacional del impuesto de sociedades se ha revisado recientemente mediante el Marco Inclusivo de la OCDE que consta de dos pilares. Si el teletrabajo se convierte una práctica cada vez más habitual entre los trabajadores, podría ser necesario revisar también las normas fiscales internacionales para las personas físicas. En particular, las normas deben ser sencillas.

3.8. El CESE acoge con satisfacción los debates iniciados por la Comisión Europea sobre este tema con el fin de actualizar los regímenes fiscales para reflejar el entorno de trabajo actual basado en un aumento del teletrabajo, tanto con los Estados miembros como con las partes interesadas de la Plataforma sobre la Buena Gobernanza Fiscal, la Planificación Fiscal Agresiva y la Doble Imposición. El CESE hace referencia a debates anteriores sobre esta cuestión en el marco de la Comunicación titulada «Eliminar las barreras fiscales transfronterizas en beneficio de los ciudadanos de la UE» y del informe del grupo de expertos de la Comisión Europea correspondiente titulado *Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU* ⁽¹⁴⁾.

4. Observaciones específicas

4.1. Si bien se reconoce que cada país tiene derecho a decidir si recauda determinado impuesto en su jurisdicción, así como el tipo impositivo correspondiente, los principios fiscales relativos al teletrabajo transfronterizo deben acordarse preferentemente a escala mundial. Sin embargo, teniendo en cuenta la movilidad intracomunitaria inherente a la libre circulación dentro del mercado único, existen razones para abordar la cuestión a escala de la UE antes de encontrar una solución global. Aunque son posibles enfoques diferentes, es importante lograr un alto grado de coordinación entre los Estados miembros de la UE y, en la medida de lo posible, con terceros países (Reino Unido, Suiza, etc.).

4.2. Las normas deben resultar sencillas tanto para los trabajadores como para los empleadores. Una posibilidad sería que los Estados miembros aceptaran gravar únicamente al trabajador en caso de que el número de jornadas trabajadas en el país de que se trate supere los 96 días por año natural. El CESE señala que en el trabajo fiscal del Marco inclusivo de la OCDE se ha utilizado un instrumento multilateral como herramienta para facilitar la aplicación oportuna de las nuevas normas fiscales.

4.3. Parece justificado dotarse de normas ambiciosas que permitan el teletrabajo transfronterizo. Si se aplicara la norma de 183 días, los trabajadores conseguirían más flexibilidad y sería más probable alcanzar los objetivos medioambientales. Cuanto mayor sea el número de días, más necesario será disponer de algún tipo de método normalizado de notificación de la información y quizás también establecer algún tipo de mecanismo compensatorio para transferir los ingresos fiscales entre países ⁽¹⁵⁾.

⁽¹³⁾ Los trabajadores que, tras la pandemia, residen de forma permanentemente en otro Estado miembro de la UE distinto de aquel en el que está situada la empresa y trabajan a distancia deberán hacer frente a numerosas cuestiones como qué régimen de seguridad social será aplicable, a qué autoridad tributaria estará sujeto el empleador en cuanto a sus ingresos profesionales, si el empleador podrá seguir practicando la retención fiscal a cuenta, si debe darse de alta su relación laboral en las oficinas de empleo competentes del nuevo país de residencia del trabajador, qué legislación laboral debe aplicarse a la relación laboral, etc.

⁽¹⁴⁾ «*Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU*».

⁽¹⁵⁾ El sistema de compensación desarrollado para el impuesto internacional de sociedades consiste en asignar una parte de los beneficios de las empresas altamente rentables al país de venta (importe A del primer pilar). Es importante que cualquier sistema de compensación entre países debido al teletrabajo transfronterizo sea lo más sencillo posible. El número de días y los ingresos profesionales deben ser los parámetros clave a tener en cuenta.

4.4. El CESE pide a la Comisión Europea analice la posibilidad de instaurar una ventanilla única, como la existente en materia de IVA ⁽¹⁶⁾. En el caso de los teletrabajadores transfronterizos, ello requeriría que el empleador comunicara, respecto de cada teletrabajador, el número de días que ha trabajado en su país de residencia y en el país en el que se encuentra el empleador. Con dicha información, las autoridades tributarias podrían determinar en qué país serían gravables los ingresos o desglosar los ingresos en función de cuáles serían imposables en cada país. El grupo de expertos de la Comisión Europea respaldó esta recomendación en su informe titulado *Ways to tackle cross border tax obstacles facing individuals in the EU* ⁽¹⁷⁾. Un sistema de compensación de los ingresos fiscales entre países podría vincularse a la información comunicada a través de la ventanilla única. El contribuyente solo debe tener que lidiar con una administración tributaria.

4.5. Por lo general, el empleador tiene que efectuar una retención fiscal sobre los sueldos y salarios del trabajador. Además, las cotizaciones a la seguridad social destinadas a los regímenes públicos de pensiones y otras prestaciones sociales de los trabajadores a menudo se abonan por separado, pero sobre la base de los ingresos del empleado ⁽¹⁸⁾. Reduciría considerablemente la carga administrativa la posibilidad de que el empleador pudiera pagar dichas cotizaciones en nombre del empleado de tal manera que la ventanilla única asignara los fondos al país receptor de que se trate. Este sistema requeriría una estrecha colaboración entre las autoridades tributarias y las declaraciones deberían presentarse por vía electrónica.

4.6. El CESE ha pedido reiteradamente una colaboración más estrecha entre las autoridades tributarias de los Estados miembros. Esta cooperación simplificaría la vida de la ciudadanía de a pie y las empresas y aumentaría las posibilidades de luchar contra el fraude y la evasión fiscal de manera más eficiente. Para luchar contra la evasión, es fundamental que resulte sencillo cumplir las normas.

4.7. Un sistema de ventanilla única desarrollado para los teletrabajadores transfronterizos puede servir como primer paso para disponer de una infraestructura que permita a los trabajadores y a los empleadores reducir el número de litigios fiscales entre los Estados miembros y, al mismo tiempo, garantizar que los impuestos se recaudan correctamente sin exigir a las personas físicas que presenten declaraciones en varios países.

Bruselas, 13 de julio de 2022.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

⁽¹⁶⁾ La UE puso en marcha la miniventanilla única del IVA (MOSS) para aliviar la carga de las empresas que venden a los consumidores de otros Estados miembros de la UE. Las ventanillas únicas permiten a las empresas presentar una sola declaración-liquidación de IVA mediante la que declaran las ventas efectuadas en varios Estados miembros de la UE, en lugar de tener que identificarse a efectos del IVA en cada país.

⁽¹⁷⁾ «*Ways to tackle cross-border tax obstacles facing individuals within the EU*».

⁽¹⁸⁾ El CESE reconoce la necesidad de abordar también el efecto sobre las prestaciones (como las pensiones, etc.), si las cotizaciones a la seguridad social se dividen entre países. De esto podría ocuparse el CESE en un futuro.