

5. TRABAJAR EN EL EXTRANJERO

Se puede realizar una actividad laboral fuera del territorio español como emigrante o como trabajador desplazado por su empresa española para prestar sus servicios en el extranjero.

5.1. Emigrantes

5.1.1. Concepto

Son los españoles que se trasladan a un país extranjero por causa de trabajo, profesión o actividad lucrativa, de manera permanente o temporal, siempre que en su ejecución o ejercicio hayan de observarse, totalmente o a determinados efectos, disposiciones laborales o de Seguridad Social que rijan en dicho país o en España.

Se puede realizar una actividad laboral fuera del territorio español como emigrante o como trabajador desplazado por su empresa española para prestar sus servicios en el extranjero

5.1.2. Protección y asistencia

El Estado español ha de velar por la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero. Para ello, España ha suscrito diversos convenios internacionales en materia de migración y de Seguridad Social en los que se regula el trato y los derechos sociales de los españoles desplazados a esos países y viceversa.

Las competencias en materia de migración corresponden a la Dirección General de Ordenación de las Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. A este organismo podrá dirigirse el trabajador emigrante para solicitar información, orientación y asistencia.

La asistencia o servicios que la Administración española presta a los emigrante y sus familiares, comprende:

- La gestión y tramitación de la documentación necesaria para emigrar; la cobertura de accidentes de trabajo en los viajes de salida y retorno y enfermedades causadas por el viaje, así como enfermedad y accidente si no están cubiertos por el país de emigración.
- Asistencia de la Seguridad Social española durante los viajes de salida y regreso y durante los desplazamientos temporales a España.
- Pensiones para ancianos residentes en el extranjero y programas de ayudas y acción social.
- Protección a los familiares en España de trabajadores emigrantes.

La protección social de los emigrantes españoles (pensiones y prestaciones) vendrá determinada por:

- El convenio bilateral que España tenga suscrito con ese país. En él pueden reconocerse las cotizaciones satisfechas en ambos países para tener derecho a las prestaciones.

– En defecto de convenio bilateral, el trabajador puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social española para la cobertura de jubilación, invalidez y muerte y supervivencia. También puede suscribirse este convenio cuando, a pesar de existir convenio bilateral, éste no cubra todas las prestaciones. Mediante el convenio especial el trabajador abona cotizaciones a la Seguridad Social española para poder percibir las correspondientes prestaciones.

– En el caso de trabajadores que hayan emigrado a países de la Unión Europea, es la normativa comunitaria la que regula el reconocimiento de los períodos de cotización en los distintos países, aunque en determinados aspectos se aplican convenios bilaterales firmados con Estados concretos. En estos casos se acumulan todos los períodos cotizados en los distintos países para adquirir y conservar el derecho a las prestaciones sociales, así como para su cálculo.

Las competencias en materia de migración corresponden a la Dirección General de Ordenación de las Migraciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. A este organismo podrá dirigirse el trabajador emigrante para solicitar información, orientación y asistencia

5.2. Trabajadores trasladados al extranjero al servicio de empresas españolas

5.2.1. Normativa aplicable

Se aplica la ley española a los trabajadores españoles contratados en España por empresas españolas y trasladados por ellas al extranjero. Estos trabajadores están amparados, por lo tanto, por nuestra normativa laboral.

5.2.2. Seguridad Social

Estos trabajadores se encuentran en situación asimilada a la de alta, por lo que continúan cotizando a la Seguridad Social española mientras dure el traslado. Ahora bien, puede que el traslado se produzca a un país con el que España tenga suscrito un convenio sobre Seguridad Social en el que se establezca la obligación de que los trabajadores desplazados se afilien y coticen a la Seguridad Social de ese país, reconociéndose esas cotizaciones a efectos de la Seguridad Social española. En este caso no habrá que seguir cotizando en España salvo, en su caso, por las contingencias que el país de traslado no incluya conforme a su normativa.

Se aplica la ley española a los trabajadores españoles contratados en España por empresas españolas y trasladados por ellas al extranjero

5.3. Tributación de las personas que trabajan en el extranjero

La tributación de estas personas dependerá de si se consideran residentes en España o en otro país.

5.3.1. Criterios para determinar la residencia habitual

El criterio para determinar la residencia habitual en España es haber permanecido en este país más de 183 días en el año natural, incluyendo ausencias esporádicas, o encontrarse en España el núcleo principal o la base de las actividades o intereses

económicos. Por otro lado, se presume la residencia en España cuando residen aquí el cónyuge no separado legalmente y los hijos menores que dependan del trabajador.

En el caso de países calificados como paraísos fiscales se establecen salvaguardas específicas.

5.3.2. Residentes en España

Doble imposición internacional

Si un trabajador ha trabajado en el extranjero durante el año, pero sigue teniendo la consideración de residente en España, tributará por el IRPF español, debiendo declarar la totalidad de las rentas obtenidas, tanto en España como en el extranjero. Por otra parte, las rentas obtenidas en el extranjero pueden estar gravadas por el sistema tributario de ese país. Para evitar esa doble imposición, en el país de residencia y en el de obtención de las rentas, habrá que acudir al Convenio internacional para evitar la doble imposición que España haya suscrito con ese país en cuestión, en el que suele fijarse cuál de los dos países puede gravar esas rentas. Si no hay convenio, o éste no evitara la doble imposición, el trabajador podrá practicar en su declaración de la renta la deducción por doble imposición internacional.

Si un trabajador ha trabajado en el extranjero durante el año, pero sigue teniendo la consideración de residente en España, tributará por el IRPF español, debiendo declarar la totalidad de las rentas obtenidas, tanto en España como en el extranjero

Exenciones en el IRPF

Están exentos en el IRPF, y por lo tanto no hay que declararlos:

1.- Los rendimientos del trabajo percibidos por trabajos efectivamente realizados en el extranjero, cuando concurren los siguientes requisitos:

- Que los trabajos se realicen para una empresa o entidad no residente en España o establecimiento permanente de una empresa española radicado en el extranjero
- Que en el territorio en que se realicen los trabajos se aplique un impuesto de naturaleza idéntica o similar a la del IRPF, y no se trate de un país o territorio calificado como paraíso fiscal.

2.- Los excesos que perciban los empleados de empresas destinados al extranjero sobre las cuantías totales que habrían obtenido, de trabajar en España, por sueldos, jornales, antigüedad, pagas extraordinarias, ayudas familiares o cualquier otro concepto. Estos excesos se consideran dietas exentas

Ambas exenciones son incompatibles, pudiendo el contribuyente optar, en lugar de por la primera exención, por el régimen de excesos.

5.3.3. Residentes en el extranjero

Si el trabajador no tiene la consideración de residente en España, sino que ha tenido su residencia habitual en otro país, no tributará en España por el IRPF. Tributará, en su caso, por el Impuesto sobre la Renta de No Residentes (IRNR) por las rentas obtenidas en nuestro país durante el año. Igualmente, se aplicarán los mecanismos existentes para evitar la doble imposición internacional.

5.4. Homologación de títulos universitarios

Conviene aclarar que la convalidación de Títulos universitarios en el extranjero no es automática, a no ser que la Escuela donde se han cursado los estudios tenga un convenio a tal efecto, con alguna Escuela del país en el que se quiera trabajar.

Lo más aconsejable es dirigirse, antes de partir a la Embajada del país en cuestión y recabar información acerca de la homologación de Títulos en dicho país, lo que muchas veces pasará por dirigirse al Ministerio de Educación u homólogo de cada país.

Como caso particular, y referido al ámbito de la Unión Europea, existe un procedimiento alternativo, denominado Reconocimiento de Títulos que se realiza a través del Ministerio que regule la actividad forestal del país de destino.

Si el trabajador no tiene la consideración de residente en España, sino que ha tenido su residencia habitual en otro país, no tributará en España por el IRPF. Tributará, en su caso, por el Impuesto sobre la Renta de No Residentes