



OTROS
DOCUMENTOS

2019



Guía útil para el establecimiento de empresas en Irlanda

Oficina Económica y Comercial
de la Embajada de España en Dublín

Este documento tiene carácter exclusivamente informativo y su contenido no podrá ser invocado en apoyo de ninguna reclamación o recurso.

ICEX España Exportación e Inversiones no asume la responsabilidad de la información, opinión o acción basada en dicho contenido, con independencia de que haya realizado todos los esfuerzos posibles para asegurar la exactitud de la información que contienen sus páginas.

icex



OTROS
DOCUMENTOS

31 de Octubre de 2019
Dublín

Este estudio ha sido realizado por
Irene Rausell Moreno

Bajo la supervisión de la Oficina Económica y Comercial
de la Embajada de España en Dublín

Editado por ICEX España Exportación e Inversiones, E.P.E., M.P.

NIPO: 114-19-039-X

Índice

1. Construir una empresa en Irlanda	4
1.1. Situaciones en la que es obligatorio registrar una empresa en Irlanda	4
1.2. Pasos para registrar una empresa en Irlanda	4
1.2.1. Normativa	4
1.2.2. ¿Crear una filial o una sucursal?	5
1.2.3. Registrar una empresa en Irlanda	5
1.2.3.1. Obtención del <i>PPS Number</i>	5
1.2.3.2. Registro de empresas en el CRO	5
1.2.3.3. Registro de empresas en el <i>Revenue</i>	7
2. Tipos de empresa	9
3. Impuestos	10
4. Licencias para vender alcohol e importación de vino	16
4.1. Licencias de importación de vino	16
4.2. Importación de vino desde España	17
5. Costes de establecimiento	18
5.1. Adquisición y alquiler de propiedades	18
5.2. Costes de personal	18
5.3. Costes de suministros	19
6. Legislación laboral	21
6.1. Contratos	21
6.2. Trabajadores/as extranjeros/as	22
6.3. Salarios y jornada laboral	22
6.4. Relaciones colectivas, sindicatos y huelgas	24
7. Otras direcciones de interés	26

1. Construir una empresa en Irlanda

En la constitución de una empresa en Irlanda, se deben de tener en cuenta principalmente dos instituciones: el [CRO](#) (*Company Registration Office*) y el [Revenue](#) (entidad equivalente a la Hacienda Pública).

1.1. Situaciones en la que es obligatorio registrar una empresa en Irlanda

Por lo general, **será obligatorio registrar una empresa en el CRO** siempre y cuando esta **empresa esté establecida** en Irlanda. En caso contrario, si por ejemplo la empresa opera desde otro país y no se establece en ningún lugar físico en Irlanda, no será necesario registrar la empresa en el CRO (por ejemplo, una empresa con sede en España que realiza trabajos de construcción en Irlanda).

Para cualquier duda relativa al registro de empresas en Irlanda, se puede contactar directamente con el CRO en el número + 353 (0) 1 804 5200 o vía e-mail en la dirección info@cro.ie. Se debe indicar en el asunto "New Companies Section" si lo que se desea es preguntar sobre el registro de una nueva empresa.

En cuanto al **Revenue**, en general, será siempre obligatorio el registro si se establece o realiza cualquier actividad comercial en Irlanda. No obstante, hay casos en los que no es necesario su registro si la empresa no se establece en el país y solo realiza una actividad comercial temporal. Para más información, se puede contactar al Revenue en el número +353 (0)1 738 3636 o a través de un formulario en la página web.

1.2. Pasos para registrar una empresa en Irlanda

1.2.1. Normativa

La normativa que regula el registro de nuevas compañías en Irlanda es la ley [New Companies Act 2014](#).

1.2.2. ¿Crear una filial o una sucursal?

La primera decisión que se debe tomar es sobre si se quiere crear una filial o una sucursal. Como cuestión preliminar, debe aclararse que no existe una opción clara de carácter general, sino que depende de las características e intenciones de la empresa. La diferencia básica entre una filial y una sucursal es que la filial (“subsidiary”) posee una personalidad jurídica distinta de la de la matriz, mientras que la sucursal (“branch”) no la tiene. Por tanto, la empresa matriz sería totalmente responsable de las deudas que pudiera originar la sucursal, no siendo ese necesariamente el caso con una filial. Además, la constitución de una **filial** podría facilitar en cierta medida el trato con los agentes irlandeses (socios comerciales, autoridades, etc.), porque se entiende mejor el concepto de **empresa local** que el de sucursal.

Sin embargo, una posible ventaja de constituir una **sucursal** es la simplicidad: no requiere la constitución de otra entidad con consejo de dirección, etc. Por tanto, si el proyecto es de **corto plazo** o de un plazo no muy dilatado, una sucursal podría ofrecer ventajas en este sentido.

También existen diferencias entre las dos formas jurídicas en cuanto a **cuestiones fiscales**: gastos no deducibles, reparto de beneficios, desinversiones, etc. En la medida en que las cuestiones fiscales son muy relevantes en este ámbito, se recomienda tomar la decisión asesorada por un experto fiscal.

La oficina comercial dispone de un listado gratuito donde se incluye información sobre las distintas asesorías fiscales en el país.

1.2.3. Registrar una empresa en Irlanda

1.2.3.1. Obtención del *PPS Number*

En primer lugar, para crear una empresa en Irlanda, es necesario estar en posesión del **PPS Number** (similar al número de la Seguridad Social Española). El *PPS Number* se realiza a título personal.

Para obtener el PPS Number hay que solicitar una cita en una de las [oficinas de registro](#) del organismo de la seguridad social irlandesa (*Department of Social Protection*), adjuntar una fotocopia del DNI y una prueba de residencia en Irlanda.

1.2.3.2. Registro de empresas en el CRO

En segundo lugar, se debe registrar en CRO: primero el nombre comercial y después la empresa.

Para el nombre comercial, se debe rellenar los [formularios](#) RBN1, RBN1A o RBN1B, dependiendo del tipo de empresa que se registre (empresa individual, partenariado o sociedad corporativa,



respectivamente). Este proceso se puede realizar online. Para más información se pueden consultar los siguientes enlaces:

- [Registro de nombre comercial de empresa](#)
- [Tarifas para el registro de nombre comercial de empresa](#)

La documentación necesaria para el registro de la empresa variará según la forma jurídica y la naturaleza: si es una empresa extranjera (como una sucursal), una empresa irlandesa (como una filial), un partenariado o una sociedad-uniión (sindicatos o cooperativas por ejemplo).

Todas las [tarifas](#) relativas a la constitución de una empresa se pueden encontrar en el Folleto Informativo 4.

- Registrar una empresa irlandesa:

Esta opción puede ser interesante si una empresa española desea establecer su negocio en Irlanda de una manera totalmente independiente de su empresa matriz a través de una filial (*subsidiary*).

En general, para el registro de una empresa irlandesa será necesario presentar al menos un documento de constitución (según la forma jurídica de la empresa) y el [Formulario A1](#), junto con el justificante de pago de las tarifas de constitución.

En el caso de empresas con la forma jurídica LTD (la más común en Irlanda, equivalente a la forma jurídica S.L. española), el registro se puede hacer online a través del siguiente enlace: <https://core.cro.ie>

*Las diferentes formas jurídicas de empresa existentes en Irlanda se pueden encontrar en este documento más abajo, en el apartado “tipos de empresa” o en el siguiente enlace:

<https://www.cro.ie/Registration/Company/Company-Type-Information>

- Registrar una empresa extranjera:

Esta opción puede ser interesante si una empresa española desea establecer una sucursal (*branch*) en el país. La empresa extranjera tendría un mes de plazo para registrarse desde que se estableciera en Irlanda.

En el [Folleto Informativo 5](#), se detallan todos los pasos necesarios a seguir para establecer una sucursal extranjera en Irlanda.

- Registrar un partenariado limitado:

Revisar el [Folleto Informativo 6](#) con toda la información sobre los pasos a seguir para el registro de un partenariado.

Para **otro tipo de registro**, se puede consultar el siguiente [enlace](#).

Por otra parte, es importante mencionar que ya no es posible establecer un Lugar de Negocio (*Place of Business*) en Irlanda. Anteriormente, este concepto de “Place of Business” respondía a establecimientos de oficinas de empresas no irlandesas que estaban destinadas a actividades no comerciales. Actualmente, esta figura ha desaparecido y estas oficinas serían consideradas como una sucursal (*branch*) y por tanto el procedimiento para el registro de estas oficinas corresponde al procedimiento de registro para una sucursal (*branch*).

1.2.3.3. Registro de empresas en el *Revenue*

Una vez la empresa está registrada en el CRO, se debe proceder al alta en el **sistema impositivo** de Irlanda. En este sentido, tanto los documentos necesarios para el registro, como las obligaciones tributarias que se derivarán de la actividad empresarial, variarán según el tipo de empresa que se constituya: sole-trader (autónomo), partenariatado o empresa independiente.

Este informe se centrará en el registro de una empresa independiente. Si buscara otro tipo de información, en los siguientes enlaces puede revisar el procedimiento para el registro de [autónomos](#) y [partenariados](#).

Dar la empresa de alta en el sistema impositivo

El *Revenue* utiliza un portal online (ROS) para el registro y gestión de todos los pagos y documentos relacionados con los impuestos. Todas las empresas que quieran registrarse en el *Revenue*, deberán estar inscritas en este portal.

Si se utiliza un agente, él mismo podrá hacer los trámites de registro a través del servicio online del Revenue ROS. Si se decide utilizar un agente, es necesario indicárselo al Revenue, a través del [formulario de notificación de agente](#).

Si no se utiliza un agente, la empresa sería la encargada de rellenar y presentar los formularios necesarios para el registro. Estos formularios son el [TR2](#) (para empresas irlandesas) y el [TR2 \(FT\)](#) (para empresas extranjeras). La empresa deberá enviar el formulario cumplimentado a la Unidad de Registro que corresponda (que dependerá de la ubicación de la empresa). Al final de los dos formularios hay un **listado de Unidades de Registro** con sus respectivos datos de contacto.

A través de los formularios TR2, la empresa podrá registrarse para los siguientes impuestos:

- [Corporate Tax \(CT\)](#) – Impuesto de sociedades.
- [Employer Pay As You Earn \(PAYE\)](#) – alta para el IRPF.
- [Value-Added Tax \(VAT\)](#) – Impuesto sobre el Valor Añadido.



- [Relevant Contracts Tax \(RCT\)](#) – Impuesto aplicable al sector de la construcción, forestal y procesamiento de carne.

Una vez que el *Revenue* acepte los datos de la empresa, ésta recibirá una carta con su **Número de Identificación Fiscal**, el cual le servirá para darse de alta en el sistema ROS. El alta se realiza a través del siguiente [enlace](#).

A partir de este momento, la empresa deberá presentar todos los pagos y documentos online, a través del servicio online ROS. Conviene añadir que, en caso de no cumplir con la presentación de los documentos y pagos necesarios en el plazo establecido, la empresa puede ser sancionada con una [multa de 1.520€](#).

A modo informativo, en el siguiente [enlace](#), se puede ver un tutorial para el alta en el sistema ROS.

Para más información sobre cómo registrar una empresa nueva en el *Revenue*, ver el siguiente [enlace](#).



2. Tipos de empresa

Entre los tipos de sociedades en Irlanda, cabría destacar las siguientes formas jurídicas:

La sociedad privada de responsabilidad limitada (LTD), es la forma jurídica más común para crear una sociedad mercantil en Irlanda. La mayoría de pequeñas y medianas empresas tienen esta forma jurídica. Las principales características de una sociedad LTD son:

- La responsabilidad de sus miembros está limitada al capital suscrito por cada uno de ellos.
- Está restringido el derecho a transferir acciones y se prohíbe cualquier invitación a una suscripción pública.
- No requiere un importe mínimo de capital (tampoco lo requieren las otras modalidades de “Private Limited Company”).
- El límite de socios es 149, con un mínimo de un socio.
- Puede optar por tener un único director en vez de dos directores, en cuyo caso ha de tener, además, un secretario. El resto de las modalidades ha de tener dos directores, uno de los cuales puede desempeñar las funciones de secretario.
- Su constitución requiere un único documento de constitución en el que figuran el nombre de la compañía, su modalidad mercantil y cualquier regulación adicional que la empresa quiera incluir. El resto de las modalidades requiere dos documentos (memorándum y estatutos).
- No requiere la celebración de Junta General de Accionistas en determinadas circunstancias.

La sociedad pública de responsabilidad limitada (PLC), es una forma jurídica para empresas de mayor tamaño, cuyo capital se debe dividir en acciones emitidas al público e incluso pueden cotizar en bolsa.

Las sociedades de responsabilidad ilimitada (ULC), que puede ser tanto pública como privada.

El **Sole -Trader** que se asemeja a la figura del empresario autónomo del modelo español.

En el siguiente [enlace](#) se puede encontrar toda la información necesaria relativa a las normas para cada forma jurídica.

3. Impuestos

No todas las empresas que realicen actividades comerciales en Irlanda serán susceptibles de pagar todos los impuestos del país. Por ejemplo, un autónomo no pagará los mismos impuestos que una empresa pequeña, mediana o grande. De la misma manera, una empresa española que realice desde España trabajos en Irlanda no pagará los mismos impuestos que una empresa establecida en el país. En cualquier caso, se recomienda consultar la situación de cada empresa con el *Revenue*. También puede ser recomendable la contratación de una asesoría fiscal para esta materia.

Para más información sobre qué impuestos se deben pagar en función del tipo de empresa, se puede visitar el siguiente [enlace](#).

Los impuestos que una empresa en Irlanda puede ser susceptible de pagar al *Revenue* son:

Impuesto sobre el beneficio (o *Corporate Tax*)

En general, el impuesto sobre beneficios en Irlanda es de un **12,5%** para el beneficio proveniente de la actividad natural de la empresa. Sobre el resto de los beneficios, como por ejemplo inversiones, el impuesto aplicable es del 25%. Se puede ver más información sobre este impuesto en el siguiente [enlace](#).

Es importante aclarar que **no todas las empresas deberán pagar este impuesto** en Irlanda. En el [Tratado de Doble Imposición entre España e Irlanda](#), en el [artículo 7](#), se especifican los casos en los que una empresa española debería pagar **impuestos sobre el beneficio** en Irlanda. En este sentido, para incurrir en la obligación del pago del mencionado impuesto, es necesario que la empresa española cuente con un **Establecimiento Permanente** en Irlanda, y solo pagará por el beneficio que haya generado a través de dicho Establecimiento Permanente.

En el mismo tratado, en el [artículo 5](#), se establece que se consideran como Establecimientos Permanentes los siguientes supuestos:

- Cualquier tipo de oficina, fábrica, filial u otro lugar físico en Irlanda en el que una empresa desarrolla parte o toda su actividad.

- Cualquier proyecto de construcción o instalación, cuya duración sea mayor de 12 meses, será también considerado un Establecimiento Permanente, aunque no se cuente con un establecimiento físico.

En este sentido, por ejemplo, si una empresa española acometiera un proyecto de construcción con duración inferior a 12 meses, operando desde España, no se consideraría un Establecimiento Permanente. Por tanto, no sería necesario registrar la empresa para el pago del impuesto sobre beneficios.

Existen otros casos en los que una empresa no sería considerada un Establecimiento Permanente, por lo que es recomendable revisar el artículo 5 del citado Tratado de Doble Imposición.

Relevant Contracts Tax o RCT

El RCT (“Relevant Contracts Tax”) es un impuesto que grava la subcontratación de servicios en varios sectores, concretamente en el sector de la construcción, ciencias forestales y procesamiento de carne.

Este impuesto se calcula sobre el valor total del contrato del servicio. Es el contratista principal el que aplica y retiene el impuesto sobre el valor total del contrato. El porcentaje de este impuesto variará en función del historial que el *Revenue* tenga registrado sobre la empresa subcontratada:

- Se gravará un **35%** del total del contrato si la empresa subcontratada no está registrada en el *Revenue*, o se encuentra registrada, pero con un historial de cumplimiento tributario pobre.
- Se gravará un **20% (tarifa estándar)** del total del contrato si la empresa subcontratada está registrada en el *Revenue* y tiene un buen historial de cumplimiento tributario (este 20% puede deducirse a posteriori. Leer más abajo).
- Se gravará un **0%** del total del contrato si la empresa subcontratada está registrada en el *Revenue* y cuenta con un buen historial de cumplimiento tributario durante los últimos 3 años.

Por tanto, si la empresa subcontratada quiere cobrar el importe íntegro del contrato, ésta deberá estar registrada en el *Revenue* y llevar al día sus obligaciones tributarias.

Es importante aclarar también que, en el caso de que se gravara un 20% de impuesto, **la empresa subcontratada podría solicitar la devolución de este**. Para ello, la empresa subcontratada

tendría que acreditar el cumplimiento de todas sus obligaciones fiscales, presentando al “Revenue” la siguiente documentación: el [formulario IC3](#) (si efectivamente se trata de una empresa); un cuestionario (“[Relevant contracts tax questionnaire](#)”); y una copia del documento “Payment notification acknowledgement to the subcontractor”. Los dos primeros documentos se pueden obtener en este [enlace](#). El tercer y último documento ha de proporcionarlo el contratista principal a la empresa subcontratada. Los tres documentos han de ser remitidos a la siguiente dirección:

*International Claims Section, Collector General's Division. Government Offices, Nenagh,
Co. Tipperary, E45 T611.*

Se puede ver más información sobre el RCT en el siguiente [enlace](#).

Value Added Tax o VAT (IVA)

Los diferentes tipos del VAT según la naturaleza del bien o servicio son los siguientes:

Tipo de VAT	Porcentaje (%)
Tipo General	23 %
Tipo Reducido*	13.5 %
Tipo Reducido ocio **	9 %
Tipo aplicado a los productos agrícolas	5.4 %
Ganado	4.8 %

Para más información sobre el VAT puede visitar la página web del *Revenue*, en el siguiente [enlace](#).



Impuestos sobre los/as trabajadores/as

Pagos a la Seguridad Social o PRSI.

Los pagos a la seguridad social son pagos que corresponden a un porcentaje sobre el salario bruto del empleado/a. La empresa será la responsable de llevar estos pagos al día.

Una **empresa estará exenta de los PRSI para la plantilla desplazada temporalmente desde España**. Para poder acogerse a la exención, la empresa española, en tanto que empleador no residente, debería contactar con la Seguridad Social española y notificarle que quiere desplazar empleados/as a Irlanda, indicando su número y el número de meses.

La autoridad española emitirá un certificado A1 (antiguo E101) para cada trabajador acreditando la cotización de estos trabajadores a la Seguridad Social española, exonerándolos del pago del PRSI irlandés. Este formulario ha de ser remitido al Instituto de la Seguridad Social irlandés (“Department of Social Welfare” - <https://www.welfare.ie>) en su sección “International Postings” para solicitar su aprobación a esta solicitud en virtud del artículo 16 del Reglamento 883-04 de la UE. Aunque en principio la duración máxima de la exención es de 24 meses, la Seguridad Social española puede solicitar una duración superior. Para más información véase: <http://www.welfare.ie/en/Pages/International-Postings.aspx>

Los PRSI para trabajadores/as residentes en Irlanda sí tienen la obligación de cotizar a la Seguridad Social irlandesa. Los pagos variarán en función de los ingresos y el tipo de empresa en la que trabaje. Estos dos factores determinarán en qué grupo se clasifica el/la trabajador/a. Se pueden ver los diferentes grupos (divididos en clases) y sus tarifas correspondientes haciendo clic [aquí](#). En todo caso, la empresa será responsable de que los pagos a la Seguridad Social (tanto por parte de la empresa como por parte del/de la trabajador/a) se hagan efectivos.

Por último, la empresa también tendrá que pagar un importe adicional a la Seguridad Social. Este importe no será deducible de los salarios. Los porcentajes de Seguridad Social a cargo de la empresa y a cargo del/de la trabajador/a se pueden ver en el siguiente [enlace](#).

Universal Social Charge (USC)

Esta tasa fue introducida el 1 de enero del 2011 y grava la renta bruta obtenida por las personas físicas. A continuación, la siguiente tabla muestra los porcentajes que se retienen en función de la renta percibida para 2019:

Porcentaje 2019 (%)	Renta
0.5 %	Primeros 12.012 €
2 %	Siguientes 7.862 €
4.5 %	Siguientes 50.170 €
8 %	Para rentas más altas

Esta tasa se paga de forma mensual y es descontada directamente de la nómina de los trabajadores. Para más información consultar el siguiente [enlace](#).

Impuesto sobre la renta – Pay As You Earn (PAYE) and Self-Assesment

El IRPF o *Income Tax* se recauda en Irlanda a través del sistema *PAYE* (Pay as You Earn) en el caso de los/as trabajadores/as por cuenta ajena y por el sistema de *Self-Assesment* para los/as trabajadores/as por cuenta propia.

La siguiente tabla muestra los dos tipos de gravamen aplicados sobre el impuesto de la renta en función del estado civil y del nivel de ingresos familiar:

2019	Gravamen 20 %	Gravamen 40 %
Soltero/a	Hasta 35.300 €	De 35.300 € en adelante
Familia monoparental	Hasta 39.300 €	De 39.300 € en adelante
Matrimonio con un salario	Hasta 44.300 €	De 44.300 € en adelante
Matrimonio con dos salarios	Hasta 44.300 €	De 44.300 € en adelante

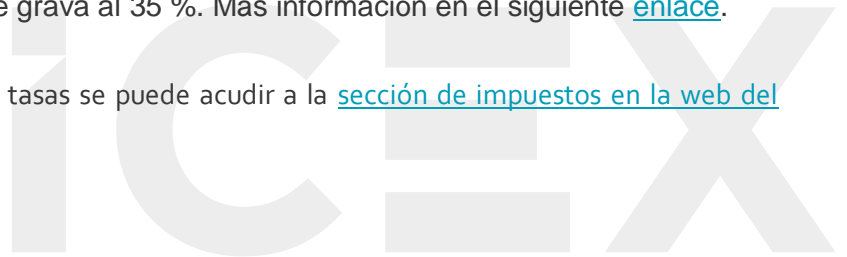


Para más información sobre el impuesto sobre la renta, consultar el siguiente [enlace](#).

Otros impuestos

- **Capital Gains Tax (CGT).** Se aplica sobre ganancias procedentes de la venta de activos. Desde diciembre de 2012 este impuesto se grava al 33%, quedando exentos los primeros 1.270 euros. Más información en el siguiente [enlace](#).
- **Capital Acquisition Tax (CAT).** Incluye el impuesto de donaciones, el impuesto de sucesiones y el impuesto a las entidades en atribución de rentas. Desde diciembre de 2012 este impuesto se grava al 33%. Más información en el siguiente [enlace](#).
- **Deposit Interest Retention Tax (DIRT).** Se aplica sobre las ganancias en forma de intereses recibidos de depósitos en entidades financieras realizados por residentes. Desde enero de 2019 este impuesto se grava al 35 %. Más información en el siguiente [enlace](#).

Para más información sobre impuestos y tasas se puede acudir a la [sección de impuestos en la web del Revenue](#).



4. Licencias para vender alcohol e importación de vino

4.1. Licencias de importación de vino

Para la obtención de **licencias de importación de vino**, una empresa debe seguir los siguientes pasos:

- 1- Registrar la empresa en el CRO y en el Revenue.
- 2- Solicitud de la “excise license-wholesale”. Se trata de la licencia que permite la venta de alcohol al por mayor. Para más información consultar el siguiente [enlace](#).
- 3- Solicitud para obtener la condición de consignatario de mercancías con impuestos especiales (“registered consignee”) en Irlanda. Para más información ver el siguiente [enlace](#).
- 4- Registro en el EMCS (“Excise Movement and Control System”) de la Unión Europea. Para más información, ver el siguiente [enlace](#).

La gestión con el EMCS suele subcontratarse a empresas que se dedican a ello. En Irlanda existen varias empresas que ofrecen este servicio.

- 5- Contratación de los servicios de “bonded warehousing”, almacenes a los que van destinadas las mercancías pendientes de pago de impuestos. En Irlanda existen varias empresas que ofrecen este tipo de servicios además de realizar el papeleo pertinente con la aduana para la recepción de mercancías. Más información en el siguiente [enlace](#).

Para mayor información sobre el procedimiento de importación de mercancías con impuestos especiales en Irlanda, se recomienda la lectura de la “[Public notice 1880](#)” (apartado 4) y del “[Movement of excisable products manual](#)”

4.2. Importación de vino desde España

Para poder **importar el vino desde España**, al tratarse de una operación intracomunitaria será necesario lo siguiente:

- Factura comercial.
- Documento fiscal para el pago de los impuestos especiales (“excise duty”). Este documento es el Formulario 1087 “Excise Duty Entries (EDE)”, que se presenta a través del sistema electrónico del “Revenue”, el “ROS”. Este procedimiento puede ser llevado a cabo por la empresa o por un agente de aduanas (“Customs clearance agent”). El formulario 1087 consta de 4 folios:
 1. Original, en color blanco, a efectos contables.
 2. Copia 1, en color bronce, para la oficina del “Revenue”.
 3. Copia 2, en color verde, para el exportador o proveedor (garantía).
 4. Copia 3, en color crema, es la copia de notificación.

Una vez la mercancía ha llegado a la aduana en destino se podrá recoger en cuanto se hayan presentado los documentos anteriormente mencionados, se hayan pagado los impuestos especiales y el IVA.

Para más información de la cuantía y de los productos con impuestos especiales (“excise duty”), véase el siguiente [enlace](#).

5. Costes de establecimiento

Además del mencionado coste de registro de empresas en el CRO y del *Revenue*, los costes más comunes en los que una empresa puede incurrir son los siguientes:

5.1. Adquisición y alquiler de propiedades

La adquisición de propiedad en Irlanda, tanto de tierra como de inmueble, queda registrada en el *Property Registration Authority Ireland* (www.landregistry.ie). Una vez queda registrada, es el tenedor de esta quien adquiere las responsabilidades fiscales, medioambientales y de permisos de la propiedad en cuestión. Normalmente se paga un depósito del 10% del precio de la propiedad a la firma del contrato además del *stamp duty* o impuesto de timbrado. Antes de edificar se requiere un *planning permission*. Para obtenerlo se debe realizar una solicitud, publicar la intención de edificación en el periódico y esperar la decisión de la autoridad correspondiente, que tendrá en cuenta las objeciones que puede plantear cualquier persona.

En cuanto al precio de la vivienda, éste ha subido considerablemente en los últimos años, debido a la escasez de viviendas que vive el país. En concreto, en el último año se ha registrado un crecimiento en el precio de la vivienda del 2 % y se espera que este crecimiento siga en aumento. Para más información sobre los precios la vivienda en Irlanda, consultar la web del CSO:

<https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-rppi/residentialpropertypriceindexaugust2019/>

En línea con los precios de la vivienda, los precios de alquiler también han incrementado fuertemente y se espera que continúe la tendencia. Con el objetivo de limitar estos incrementos, el estado ha introducido nuevas normativas. Para más información, consultar el siguiente enlace:

<https://www.daft.ie/report/ronan-lyons-2019q3-dafthouseprice>

5.2. Costes de personal

Los salarios, especialmente los referidos a personal cualificado, son sustancialmente más elevados que en España. Los últimos datos publicados por el CSO en 2019 indican una remuneración media por hora en



Irlanda de 23,88 €, con un salario medio semanal de 771,23 € para el segundo trimestre de 2019. Para más información, visitar la página web del CSO: <https://www.cso.ie/en/statistics/earnings/earningsandlabourcosts/>

En cualquier caso, cabe recordar que las cotizaciones a la Seguridad Social en Irlanda (PRSI) son sustancialmente inferiores a las españolas.

5.3. Costes de suministros

Telefónico

El coste telefónico dependerá de la compañía con la que se vaya a contratar. Las principales compañías telefónicas disponibles en Irlanda son:

Eir <https://www.eir.ie/>

Virgin Media <http://www.virginmedia.com/>

British Telecom <https://www.btireland.com/>

Pure Telecom <https://www.puretelecom.ie/>



Electricidad y gas

La electricidad en Irlanda constituye el gasto principal de suministros básicos. Las principales compañías de suministro de electricidad y gas en Irlanda son:

- Suministradoras de electricidad y gas:
 - o Electric Ireland: <https://www.electricireland.ie/>
 - o Bord Gáis Energy: <https://www.bordgaisenergy.ie/>
 - o Energia: <https://www.energia.ie/>
 - o SSE Airtricity: https://my.sseairtricity.com/oss_web/login.htm
- Suministradoras de sólo electricidad:
 - o BE energy: <https://beenergy.ie/>
 - o Pinergy: <https://pinergy.ie/>



- Panda Power: <https://www.pandapower.ie/>
- PrePay Power: <https://www.prepaypower.ie/>
- Suministradoras de sólo gas:
 - Flogas Natural: <https://www.flogas.ie/>

Petróleo

Se pueden comprobar los precios del petróleo en Irlanda actualizados a diario en la siguiente página web: <http://www.pumps.ie/>

Impuestos locales

Cada administración local tiene competencia total en la aplicación de estos impuestos. Incluimos en este apartado los impuestos para locales comerciales e industriales del ayuntamiento de Dublín (*Dublin City Council*: www.dublincity.ie) de forma orientativa:

Suministro de agua y alcantarillado: se paga una cantidad fija anual de 500 € más el consumo de agua estimado en aquellos casos en los que no se haya instalado un contador. Para el año 2019, el coste por m³ de agua consumida es de 1,85 €.

Recogida de Basuras: la recogida de basuras en Dublín está gestionada por empresas privadas. Para el sector industrial y comercial se establece una cuota variable en función de la cantidad de bolsas o contenedores.

Contribución urbana (Municipal Rate): Grava los bienes inmuebles. Su importe se determina aplicando un multiplicador a la base imponible del inmueble:

a) La base imponible del inmueble la determina la Comisión de Evaluación en función del valor neto del disfrute de la propiedad, o estimación de renta a precios de mercado.

b) Se le aplica un multiplicador que establece el Ayuntamiento de Dublín anualmente. Para el año 2019 este fue de 0,261.

Por otro lado, dependiendo de que el local esté o no situado en determinadas calles, el Ayuntamiento cobrará una parte de los costes de reestructuración, instalación y mantenimiento del mobiliario urbano.

6. Legislación laboral

6.1. Contratos

Las principales regulaciones referentes a legislación laboral están contenidas en la disposición *Industrial Relations Act*, 1946, 1990, y enmiendas relacionadas (la última del año 2015). De acuerdo con las regulaciones incluidas en esta, se considera que existe relación laboral siempre que una persona preste un servicio a otra de forma regular, a cambio de una contraprestación. Los derechos y obligaciones del empresario y de los trabajadores se regularán por lo establecido en las leyes, estatutos, convenios colectivos y por los usos y costumbres del sector. El contrato puede celebrarse expresa o tácitamente, de forma oral o escrita.

Dicha ley también regula *The Labour Court*, tribunal destinado a investigar conflictos laborales en la industria y el [Workplace Relations Commission](#), cuya misión es la prevención y resolución de posibles conflictos. De él también dependen el *Conciliation Service* y el *Adjudication Service*.

La ley que regula los términos del contrato laboral es el *Terms of Employment (Information) Act. 1994 y 2001*. En su apartado tercero se especifica que el empleador debe de entregar al trabajador, en un plazo no superior a los dos meses desde el comienzo de la relación laboral, un documento escrito indicando los elementos esenciales del contrato de trabajo y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral.

En cuanto a la legislación sobre el despido en Irlanda, hay que decir que el mercado laboral es muy flexible y el despido es más sencillo que en España. En este respecto, existen dos tipos de despidos: justificado e injustificado. Un empresario puede despedir a un empleado de manera justificada, con un preaviso que variará según la antigüedad del empleado (si el motivo del despido es justificado y no grave; si es grave, no hay preaviso). La única obligación del empresario en este caso será pagarle al empleado los días que haya trabajado en el último mes, el preaviso y la indemnización correspondiente (que también variará según la antigüedad del empleado). Por otro lado, el empleado podrá apelar el despido ante la Comisión de Regulaciones Laborales. Es importante recordar que solo podrá apelar si ha trabajado 12 meses en la empresa con contrato indefinido. Para más información consultar los siguientes enlaces:

- Derechos del trabajador/a:

http://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment_and_redundancy/losing_your_job/losing_job_entitlements.html

- Motivos justos de despido:

http://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment_and_redundancy/dismissal/fair_grounds_for_dismissal.html

- Pagos por despido procedente:

http://www.citizensinformation.ie/en/employment/unemployment_and_redundancy/redundancy/redundancy_payments.html

6.2. Trabajadores/as extranjeros/as

Los/as ciudadanos/as del Área Económica Europea (países de la Unión Europea más Islandia, Liechtenstein y Noruega) y Suiza, no necesitan visado o permiso de trabajo en Irlanda.

Para el resto de los extranjeros/as con interés en trabajar en Irlanda, existen 9 tipos de permiso de trabajo disponibles. Para más información, ver los siguientes enlaces:

http://www.citizensinformation.ie/en/employment/migrant_workers/employment_permits/work_permits.html

<https://dbei.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/>

6.3. Salarios y jornada laboral

- [Payment of Wages Act, 1991](#)

Establece que el salario que percibirá el trabajador/a deberá venir determinado en el contrato.

Contempla la posibilidad de que la prestación del servicio por parte del trabajador se realice a cambio de retribución no dineraria y garantiza el derecho de todos los trabajadores a la elección del

modo de pago de su salario. Asimismo, obliga al empresario a informar por escrito al trabajador del salario base inicial, de los complementos salariales y las posibles deducciones que le sean aplicables.

- *Irish Statute Book*: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2018/si/402/made/en/print>

Establece el nivel del salario mínimo. En términos generales, para un trabajador adulto con experiencia es desde enero de 2019 9,80 € por hora trabajada. Existen algunas excepciones en las que el salario mínimo es menor. Para más información ver el siguiente enlace: http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/pay_and_employment/pay_inc_min_wage.html

- [Organization of Working Time Act, 1997](#)

Regula el derecho al descanso y a las vacaciones y establece un número máximo de horas de trabajo. El tiempo máximo por semana se fija en 48 horas, cuya media puede ser calculada teniendo en cuenta, 4, 6 ó 12 meses dependiendo de las circunstancias. Para más información: http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/hours_of_work/working_week.html

En cuanto a los tiempos de descanso:

- Diario: Un mínimo de 11 horas cada 24.
- Semanal: Un período de 24 horas precedido por el descanso diario (11 horas).
- En horario de trabajo: 15 minutos cuando se han trabajado 4 horas y media, y 30 minutos cuando se han trabajado 6, tiempo que puede incluir o no el primer descanso.

En horario nocturno:

Se establece entre las 12 de la noche y las 7 de la mañana. El periodo máximo de trabajo nocturno en un periodo de 24 horas será de 8 horas. Para más información: http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/hours_of_work/rest_periods_and_breaks.html

En cuanto a las vacaciones: se tiene derecho a un periodo de vacaciones pagadas de 4 semanas al año.

En cuanto a los días festivos: todo/a trabajador/a tiene derecho a nueve días festivos al año. Existirá un pago compensatorio por trabajar los domingos. Para más información: http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/leave_and_holidays/annual_leave_public_holidays.html

El empresario/a deberá tener en su poder documentación suficiente relativa a los últimos tres años que acredite que está cumpliendo con las obligaciones impuestas por la presente ley. En caso de incumplimiento, será penalizado/a conforme a la misma.

6.4. Relaciones colectivas, sindicatos y huelgas

Con respecto a las relaciones colectivas, existen varios convenios colectivos que regulan las condiciones mínimas de trabajo de empleados de determinados sectores. Sin embargo, la negociación centralizada tiene más relevancia en la economía irlandesa que la sectorial.

Los acuerdos resultantes de las negociaciones establecidas entre sindicatos y empresas se denominan *Collective Agreements*. En el caso de que un *Collective Agreement* sea registrado en el Juzgado Laboral (*Labour Court*), se conoce como *Registered Employment Agreement* (REA).

La ley *Industrial Relations* en su *Amendment Act 2012* reforma el *Joint Labour Committees* y los *Registered Employment Agreements* (REAs).

Por otro lado, los acuerdos tomados por los *Joint Labour Committees* en relación con salarios y condiciones, son conocidos como *Employment Regulation Orders* (EROs).

Como consecuencia de una decisión tomada por la Corte Suprema (*High Court*) y efectiva desde el 7 de julio de 2011, todos los *Employment Regulation Orders* (EROs) dejaron de tener efecto estatutario. Del mismo modo, la Corte Suprema también acordó que todos los *Registered Employment Agreements* (REAs) dejaran de tener efecto estatutario a partir del 9 de mayo de 2013.

Desde enero de 2014 el número de *Joint Labour Committees* se redujo a 8 (de los 17 que existían previamente). Los *Committees* que actualmente existen regulan los siguientes sectores de actividad:



agricultura, cáterin, servicios de limpieza, peluquerías, hoteles (sin incluir la zona de Cork), sector minorista y seguridad industrial. Están integrados por trabajadores y empresarios de cada sector.

Se puede consultar información disponible sobre el marco laboral en la web del *Department of Social Protection* (www.welfare.ie).

ICTU (*Irish Congress of Trade Unions*) (www.ictu.ie) es la confederación que engloba a la mayoría de los sindicatos de la isla (55) y representa actualmente a más de 830.000 trabajadores de la República y Norte de Irlanda.

IBEC (*Irish Business and Employers Confederation*) (<https://www.ibec.ie/>) es el mayor organismo representante de las empresas irlandesas. En total, representa los intereses de 7.500 compañías irlandesas (un 70% de los trabajadores en Irlanda).

El último pacto social acordado entre sindicatos, patronal, gobierno y trabajadores (*Towards 2016*) se firmó en 2006 y supuso un aumento de los salarios entorno al 4,3% en el período comprendido entre 2007 y 2009, además de una mejora en las pensiones.

Los conflictos laborales y la huelga están también regulados en la *Industrial Relations Act, 1990*. Según la ley, antes de la celebración de una huelga los miembros de los sindicatos deberán llevar a cabo una votación para alcanzar la mayoría a favor de la celebración. En caso favorable, es necesario notificárselo a la empresa antes de que la huelga tenga lugar.

Esta ley también obliga a los sindicatos a establecer unas normas que regulen el proceso de votación para la celebración de una huelga u otro tipo de acción laboral. Dicha votación debe ser secreta y anunciada de forma organizada a los miembros.

En caso de que la votación no fuera llevada a cabo, el sindicato responsable quedaría expuesto a un requerimiento judicial que podría parar la huelga o acción laboral. Si se sigue adelante con la acción sin haber realizado la votación, los/as implicados/as no podrán beneficiarse del derecho a inmunidad.

7. Otras direcciones de interés

- **Irish Department of Agriculture, Food and the Marine-** (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Pesca irlandés)

Agriculture House, Kildare Street, Dublin 2, Co. Dublin

Email: info@agriculture.gov.ie

Web: www.agriculture.gov.ie

- **Irish Department of Social Protection** – (Ministerio de la Seguridad Social)

Tara Street, Dublin 2, Co. Dublin

Web: www.welfare.ie/EN

- **Food Safety Authority of Ireland (FSAI)** - (Organismo de Seguridad Alimentaria)

Abbey Court, Lower Abbey Street, Dublin 1, Co. Dublin

Email: info@fsai.ie

Web: www.fsai.ie

- **Revenue Commisioners** - (Hacienda Pública irlandesa)

9/15 Upper O'Connell Street, Dublin 1, Co. Dublin

Web: www.revenue.ie

- **Enforcement of Customs & Excise, General Smuggling Prevention, Customs National Drugs Team.** (Aduanas)

Revenue, New Customs House, Promenade Road, Dublin 3, Co. Dublin



Email: dubenf@revenue.ie

Web: www.revenue.ie

- **Faite Ireland** – Organismo de Promoción del Turismo en Irlanda

88 Amiens Street, Dublin 1, Co. Dublin

Web: www.faitaireland.ie

- **Company Registration Office** – Oficina de Registro de Empresas en Irlanda

Parnell House, 14 Parnell Square, Dublin 1, Co. Dublin

Email: info@cro.ie

Web: www.cro.ie

- **Irish National Organization of Unemployment** – Organización Nacional para el Desempleo

Araby House, 8 North Richmond Street, Dublin 1, Co. Dublin

Email: info@inou.ie

Web: www.inou.ie

- **The Courts Service - Circuit and District Courts Operations Directorate**

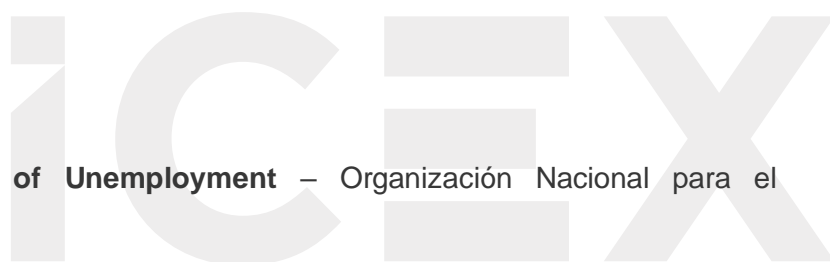
Web: www.courts.ie

- **Health Service Authority** – Autoridad Sanitaria irlandesa

Oak House, Millennium Park, Naas, Co. Kildare

Email: infoline1@hse.ie

Web: www.hse.ie



- **Health and Safety Authority** – Autoridad Irlandesa de Sanidad y Seguridad

The Metropolitan Building, James Joyce Street, Dublin 1, Co. Dublin

Email: wcu@hsa.ie

Web: www.hsa.ie

- **Citizens Information** – Información a los/as ciudadanos/as

George's Quay House, ground floor, 43 Townsend St, Dublin 2, Co. Dublin

Web: <http://www.citizensinformation.ie/en/>

- **Gardai** – Autoridad Policial en Irlanda

An Garda Síochána Headquarters Phoenix Park – Oficinas Centrales

Web: www.garda.ie

ICEX

ICEX

Si desea conocer todos los servicios que ofrece ICEX España Exportación e Inversiones para impulsar la internacionalización de su empresa contacte con:

Ventana Global

900 349 000 (9 a 18 h L-V)
informacion@icex.es

www.icex.es



ICEX España
Exportación
e Inversiones