

# Aspectos clave en procesos de expatriación y movilidad internacional



## Introducción

- La globalización de la economía ha llevado a las empresas a operar y/o a instalarse en el exterior.
- Este proceso de internacionalización crea en las empresas una necesidad de información y asesoramiento especializado.
- La implantación internacional de Mercer -- en más de 186 ciudades --, y su contrastada experiencia, hacen que esté especialmente preparada para facilitar a las empresas información y asesoramiento para colaborar en el tratamiento y gestión de las personas implicadas en un proceso de internacionalización.

## Movilidad internacional

- ✓ **Objetivo:** Se trata de planificar el tratamiento y retribución de aquellas personas que han de desarrollar su actividad en otros países durante un largo periodo de tiempo.
- El proceso se desarrolla en 5 fases:

FASE I	FASE II	FASE III	FASE IV	FASE V
<u>Análisis – Audit</u>	<u>Política</u>	<u>Información de mercado</u>	<u>Asesoramiento Legal</u>	<u>Implementación y gestión</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificar y analizar la actual situación de los desplazados, y/o sistemas y cultura retributiva, como primer paso y base para la elaboración de una política.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño y elaboración de una política marco de asignaciones internacionales, coherente con la operativa y necesidades de la compañía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consiste en facilitar a la empresa una base de datos objetivos que le permitan definir de forma rigurosa en cada caso el tratamiento y compensación a señalar para los expatriados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se persigue la obtención del equilibrio entre costes empresa y prestaciones para el desplazado en base a la optimización <u>fiscal, laboral y de Seguridad Social</u> en un marco de plena seguridad jurídica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formalización documental frente a la administración tributaria y de Seguridad Social de ambos países, instancias diplomáticas y a los departamentos de nóminas y finanzas de la empresa.</li> <li>• Gestión continuada durante todo el periodo de asignación o desplazamiento.</li> </ul>
<b>COMPENSACIÓN</b>				

# Aspectos clave en procesos de expatriación y movilidad internacional

The background of the slide is composed of several horizontal bands of color. At the top is a dark purple band. Below it is a medium blue band. A light blue band with a wavy, undulating top edge separates the medium blue band from the bottom-most band, which is a darker blue. The text is centered in the dark purple band.

## Aspectos clave en procesos de expatriación y movilidad internacional

### Marco legal aplicable – Aspectos fiscales, laborales y Seguridad Social

#### - Determinación del Marco legal aplicable y óptimo:

- Determinación de la **legislación aplicable** así como la jurisdicción competente para evitar eventuales conflictos, tanto en el momento del desplazamiento como del retorno, como en el caso en que, por cualquier circunstancia, la prestación de servicios finalizara con carácter previo al término establecido.
- **Coordinación e integración de las distintas legislaciones** aplicables a efectos de diseñar el escenario óptimo a todos los efectos dentro de la máxima seguridad jurídica.

#### - Ámbitos considerados dentro del Marco legal:

- **Fiscalidad:** Determinación de la residencia fiscal y tributación en cada país implicado en función de las circunstancias concretas y la legislación aplicable.
- **Laboral:** Análisis de las alternativas más adecuadas en función de las necesidades de la Compañía y el Empleado, determinando en cada momento si se mantiene, se suspende o se extingue la relación laboral.
- **Seguridad Social:** Estudio de las alternativas existentes en función de la normativa española y, en su caso, Reglamentos Europeos o los convenios internacionales en materia de seguridad social.

# Aspectos principales del proceso de asignación internacional.



Finalidad y objetivos fundamentales de los servicios de planificación jurídico – fiscal.

## Finalidad y objetivos principales planificación legal y fiscal

### La consecución de la seguridad jurídica para la Compañía y los Empleados desplazados

- La **fiscalidad difiere sustancialmente de un país a otro y afecta a las obligaciones legales** que deben cumplir tanto las Compañías como los Empleados.
- En la mayoría de los países desarrollados, **las obligaciones tributarias respecto a los empleados desplazados implican a las filiales en el país de destino** donde aquéllos son asignados, con independencia de que el vínculo jurídico-laboral se mantenga exclusivamente con la Compañía de origen.
- Las **sanciones** por los incumplimientos son especialmente relevantes, por ello el asesoramiento fiscal debe tener como objetivo reducir al máximo contingencias fiscales.
- La **legislación evoluciona constantemente**, por ello, deberá actualizarse la planificación realizada en función de los cambios legislativos que tengan lugar en los países de origen y destino.

## Finalidad y objetivos principales planificación legal y fiscal

### Mejorar los incentivos **previstos en las políticas de compensación en asignaciones internacionales** y simplificar la gestión

- Una planificación fiscal adecuada permite **optimizar la compensación del empleado y su patrimonio personal**, de tal manera que los beneficios otorgados por la Compañía no se vean reducidos por la fiscalidad aplicable y se pongan de relieve las oportunidades que se presentan en el ámbito internacional.
- La correcta integración de las legislaciones aplicables, la del país de origen y de destino, y en su caso, el Convenio para evitar la doble imposición internacional o en materia de seguridad social, permitirán **minimizar la carga impositiva o los costes de cotización**, aplicando los incentivos fiscales previstos en cada normativa con componente internacional y evitando duplicidades de costes de seguridad social.
- Asimismo existen técnicas y sistemas de “ecualización fiscal”, que suponen que la **reducción del coste fiscal del desplazamiento sea para la Compañía**.
- En las asignaciones internacionales, existen períodos transitorios en los que pueden duplicarse las formalidades y obligaciones tributarias, por lo que resultará necesario **coordinar las diferentes legislaciones a efectos de establecer sistemas tendentes a simplificar y agilizar la gestión de los desplazamientos**.

Procesos y factores de implementación  
práctica de una óptima y correcta planificación  
legal a nivel internacional.

Procesos y factores de implementación práctica de una óptima y correcta planificación legal a nivel internacional.

## Política asignaciones internacionales

- **La política de Compañía en materia de asignaciones internacionales**, tiene como finalidad constituir un documento marco en el que se regulen las condiciones que serán aplicables a todas las asignaciones internacionales realizadas en el seno del Grupo y apoyar a los empleados por medio de:
  - La **unificación de los criterios** principales en el proceso de asignación internacional.
  - Establecer un **procedimiento común** para todas las asignaciones internacionales.
  - **Clarificar las condiciones** que regulan las asignaciones internacionales
  - **Detectar las necesidades y obligaciones legales**, con el objetivo de que la persona que va a ser desplazada no vea afectados sus derechos.
  - **Minimizar las inequidades** que pueden originar procesos de estas características.
  
- Asimismo, la política presenta un **margen de discrecionalidad** suficiente que permite su adaptación a diferentes circunstancias.

Procesos y factores de implementación práctica de una óptima y correcta planificación fiscal y laboral internacional.

## Planificación fiscal del personal en asignación internacional

- Planificación de la asignación internacional, de corta o larga duración, a través de la **integración y coordinación de las legislaciones de origen y destino**, y en su caso, **del Convenio para evitar la doble imposición aplicable**.
- Una correcta planificación fiscal desde el inicio permitirá **la optimización de la compensación** del empleado / **reducción de costes** para la Compañía/Empleado, tendente a evitar la pérdida de capacidad adquisitiva y económica del empleado.
- **Definición de sistemas de protección y ecualización fiscal** a efectos de compensar al empleado en lo que respecta a la carga impositiva derivada de su desplazamiento.
- Identificación de las **obligaciones tributarias** que se derivan tanto para las empresas implicadas en el desplazamiento (contratación, retenciones, obligaciones formales, cotizaciones a la seguridad social, etc.) como para el empleado (registro de entrada, presentación de declaraciones, etc.).
- **Implementación práctica y gestión** de la planificación diseñada.

Procesos y factores de implementación práctica de una óptima y correcta planificación fiscal y laboral internacional.

## Planificación laboral del personal en asignación internacional

- **Aspectos laborales** derivados del desplazamiento:
  - Relación laboral
  - Derecho aplicable
  - Jurisdicción competente
  - Obligaciones y documentos
  
- **Relación jurídico-laboral:**
  - Mantenimiento del contrato y elaboración carta de desplazamiento
  - Suspensión del contrato
  - Extinción del contrato
  - Doble vínculo contractual
  - Contratación destino
  
- **Carta de desplazamiento** donde se detalle la legislación aplicable al contrato de trabajo; tipo de contrato, cláusulas de no competencia, servicios profesionales, compensación económica, fiscalidad, órganos jurisdiccionales competentes; seguridad social; y, en su caso, fórmulas de previsión social.
  
- Implicaciones y obligaciones de cotización a la **seguridad social**.

# CONCLUSIÓN

## Conclusión

### Planteamiento y Cuestiones clave

- ¿Legislación aplicable?
- ¿Mantenimiento de la residencia fiscal del Empleado en España para no perder beneficios fiscales?
- ¿Existen otras alternativas más ventajosas? ¿Residencia fiscal en destino?
- Tributación e incentivos fiscales aplicables en asignaciones internacionales susceptibles de reducir la tributación tanto en origen como en destino.
- ¿Cabe una articulación eficiente de la compensación?
- ¿Qué compañía paga el salario?
- Determinación de la asunción de la carga impositiva derivada del desplazamiento. ¿Empleado o Compañía?
- ¿Puede evitarse la duplicidad de costes de cotizaciones a la seguridad social?
- ¿Mantenimiento del vínculo contractual con la Compañía de origen? ¿Contratación local en destino?

