



*PML Abogados, Grupo Asesor*

---

**“Desayuno Internacional:  
Claves para la expatriación”**



# Aspectos Inmigración y Relocation:

**PTML**  
ABOGADOS  
GRUPO ASESOR



**move&  
enjoy** RELOCATION  
SERVICES



  
**lexunion** ESPAÑA  
INTERNATIONAL LAW FIRMS GROUP

# Motivos para una asignación internacional

- Globalización del negocio
- Crecimiento - apertura en nuevos mercados
- Adquisiciones
- Proyectos o adjudicaciones (consultoría, ingeniería, etc.)
- Exportar / importar talento o know how
- Exportar / importar capacidades directivas
- Desarrollo de carreras profesionales
- Necesidades puntuales: resolver conflictos, gestión de crisis, etc.

**Identificar los objetivos del negocio que se quieran cumplir**

# Tipología de movilidad internacional

- Expatriados – Impatriados (home / host country approach)
- Asignaciones a largo plazo (+ 1 año)
- Asignaciones a corto plazo (- 1 año)
- Rotación (cambio continuo de destino)
- Localización (contrato local en el destino)
- Híbridos (3er país)
- Commuters (ida-vuelta)
- Business Travel extendido

**Cada tipo requiere una planificación y una gestión a medida.**

# Razones de fracaso de la expatriación

1. Falta de planificación previa-

A menor improvisación mayor optimización

1. La no consideración de la dimensión familiar

Uno de los grandes motivos que ocasiona el fracaso en las asignaciones internacionales y menos cuidado es el aspecto familiar.



**FUNCION HABITUAL DE LOS DEPARTAMENTOS DE  
RECURSOS HUMANOS**

# A tomar en cuenta

- **Política de expatriación** (definir y comunicar a sus empleado)
- **Selección de candidatos** (interno – externo)
- **Compensación** (salario, primas de expatriación, COLA, impuestos, cambio de divisas)
- **Fiscalidad** y Plan de Pensiones
- **Inmigración** – permisos de trabajo y residencia (empleado y familiares)
- **Relocation:** (vivienda, adaptación en el nuevo destino)
- **Educación** ( sistema escolar, tipo de educación, costes asociados)
- **Mudanza** de enseres (límites y tipos de envío)
- **Cultural Training** Dificultad de adaptación cultural
- **Cónyuge** acompañante (clases de idiomas, posibilidad de empleo, permiso para trabajar)
- **Transporte** (cuantos viajes y de qué tipo)
- **Mascotas** (tipo de mascotas cubiertas)
- **Seguridad** (conocer las circunstancias y requisitos en destino)
- **Seguro Medico Internacional**
- **Repatriación** y plan de carrera (qué pasa después?)

**Los empleados más caros de la empresa – gestionar profesionalmente**

# Aspectos prácticos de la reubicación de los expatriados

- Orientación pre-traslado
- Búsqueda de vivienda
- Búsqueda de Colegios
- Adaptación al nuevo país
- Alojamiento Temporal
- Entre otros mucho mas.....



# Resultados

## Económico

### La empresa:

Objetivo- Seleccionar a la persona para garantizar el éxito

### El expatriado:

Espera obtener una mejora económica.

## Empresarial

### La empresa:

Objetivo- asegurar el éxito empresarial

1. Resultados económicos
2. Objetivos del negocio

### El expatriado:

Reto empresarial y profesional: “ Elegido”

## Profesional

### La empresa:

Objetivo- Objetivos empresariales

Falta de planificación de la carrera del expat a largo plazo: Repatriación

### El expatriado:

Motivación: Ampliación de conocimientos y experiencia.

Desmotivación: Repatriación

## Personal y Familiar

### La empresa:

No tiene en cuenta la dimensión familiar en todos sus aspectos

- 1ª causa de fracaso
- Solo prestan atención cuando surge el problema

### El expatriado:

1er paso : complicidad familiar antes de tomar la decisión



<b>Económico</b>	<b>Profesional</b>
Empresarial	<b>Personal y Familiar</b>

El Plano personal /Familiar  
Importancia Clave

Las empresas deben incorporar la dimensión familiar y valorar todas las necesidades en destino desde el principio, dándole el tratamiento adecuado.

**La contratación de una empresa especializada en dar apoyo al expatriado durante todo el proceso de movilidad facilita de forma exponencial la gestión para los responsables de Recursos Humanos de las empresas**



# Inmigración Corporativa

El proceso de expatriación es más que tomar un vuelo, encontrar un hogar y un colegio para tus hijos. Existen muchos requerimientos legales que tanto la compañía y el expatriado deben cumplir, lo cual puede hacer que el proyecto sea innecesariamente complicado si no es tratado profesionalmente desde el principio.



*Rápido despliegue*

Las empresas tienen que moverse y asignar profesionales rápidamente, pero los requerimientos de impuestos, seguridad social e inmigración a menudo se perciben como un problema.

# Factores a tener en cuenta por la Compañía



# Factores a tener en cuenta por el trabajador

1

*Incertidumbre, seguridad, emocionalmente todo lo que afecta a la persona el hecho de trasladarse a otro país.*

2

*Asegurar que el asignado pueda centrarse en los objetivos de su asignación en el extranjero evitando preocupaciones y pérdidas de tiempo en lo relativo a su status migratorio.*

3

## *Requisitos:*

- **Nivel de estudios**, titulaciones universitarias o similares.
  - **Nivel Salarial** (Ej. Australia y España)
  - **Idiomas.**
- **Situación civil** (Pareja de hecho, divorciados o separados con hijos ...).
- **Homologación de título**, atención a la descripción del puesto a cubrir (Colombia, Brasil).
  - **Pruebas médicas.**

# Factores a tener en cuenta por el trabajador

## Permiso de trabajo

- Solicitado por la compañía en el país de destino para un trabajador en concreto .
- Permisos en función de la categoría/cualificación/salario.
- Válido para un puesto/sector determinado.
- Renovable.

## Visado de trabajo

- Solicitado por el trabajador ante el Consulado del país de residencia.
- Válido para la entrada en el país de destino donde se ha concedido el permiso de trabajo.

## Permiso de residencia

- Autoriza al trabajador a residir y entrar libremente en el país.
- Su solicitud y duración en muchas ocasiones están aparejada a las del permiso de trabajo.
- Generalmente se solicita en el país de destino.

## Sponsorship

- Solicitado por la compañía en el país como autorización general para poder tramitar permisos de trabajo.
- Necesario cumplir requisitos específicos que cada país requiera
- Duración y número de permisos limitados.

## Tarjeta de residencia

- Sirve para la identificación del trabajador ante las autoridades del país de destino.
- Su validez coincide con la del permiso de trabajo/ residencia.

## Residencia de familiares

- Aparejada a la validez del permiso de trabajo y residencia.
- Necesidad de demostrar medios económicos para la manutención de la familia durante la asignación.
- Valoración: tipo de vínculo familiar, alojamiento, salario, etc.

## Visado de negocios

- Desplazamientos de corta duración.
- Duración limitada; Una o varias entradas.
- No permite trabajar ni residir en el país.
- Actividades permitidas: Asistencia a reuniones , conferencias, firma de contratos, etc.

# Información sobre España

## Reforma legislativa

LEY 14/2013, DE 27 DE SEPTIEMBRE, DE APOYO A LOS EMPRENDEDORES Y SU INTERNACIONALIZACIÓN

Reducción de plazos: de 45 a 20 días.

Posibilidad de evitar la solicitud posterior de visado desde el país de origen

Reducción de la documentación requerida.



# Seleccionar el procedimiento más apropiado

## NO COMUNITARIOS

Condiciones laborales del proyecto  
(contrato de trabajo en destino y local, seguridad social y remuneración)

Información Corporativa de la Compañía  
(tamaño de la compañía, número de empleados, proyectos de inversión)

**Titulo universitario del empleado y/o experiencia laboral similar a la posición que va a ocupar**

Plantilla superior a 250 trabajadores, negocios en España superior a 50 millones de euros, Inversión bruta media anual procedente del exterior, no inferior a un millón de euros

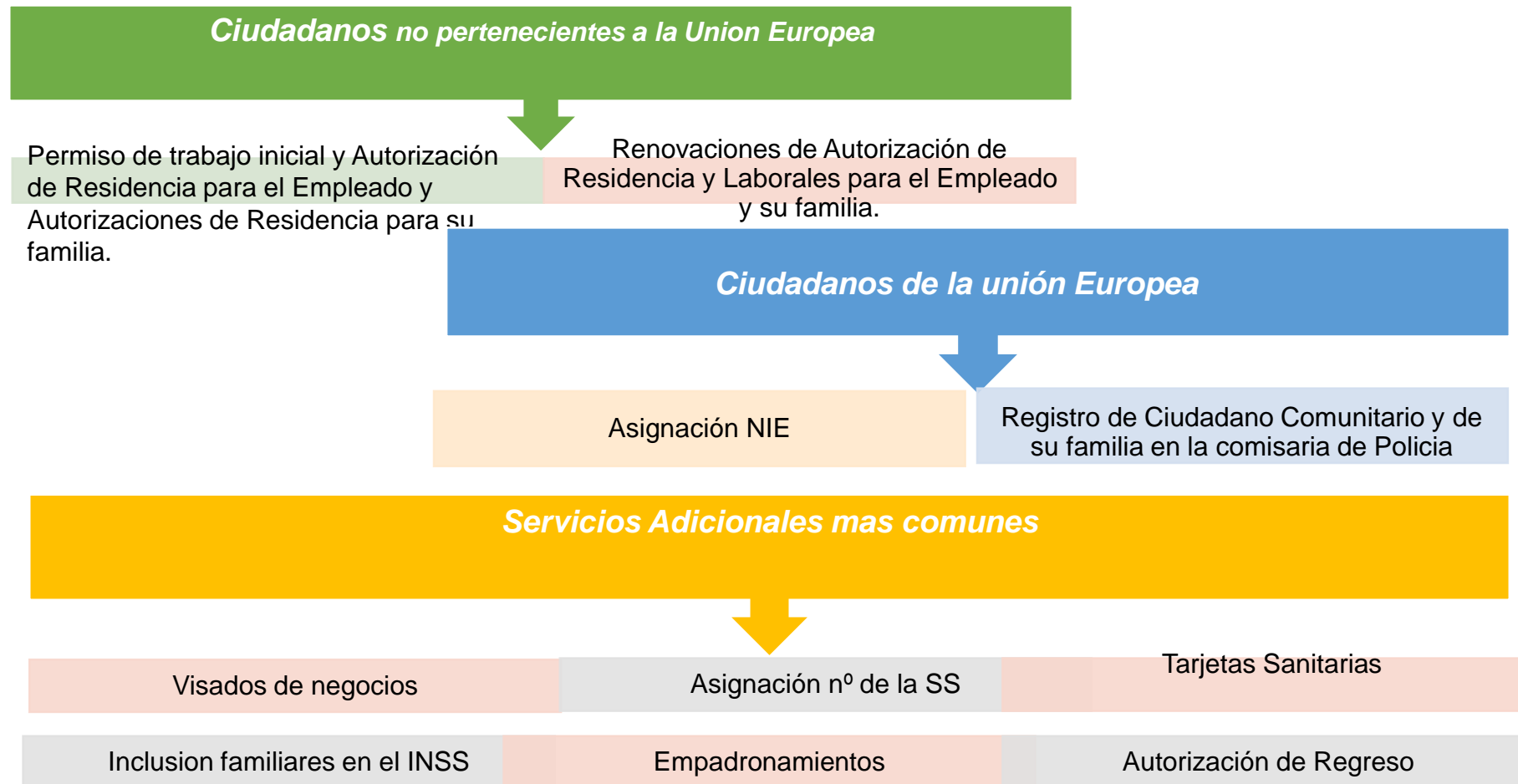
## COMUNITARIOS

Ciudadano de Países UE no necesitan una autorización o permiso laboral y de residencia para trabajar legalmente en España como un no comunitario.

Registrarse es requerido mientras se reside en España (estancias de más de 90 días)

**Miembros de familia tanto de la UE como No-UE de ciudadanos UE necesitan solicitar autorización de residencia para residir y/o trabajar en España**

# Servicios más solicitados en España





# Riesgos a tener en cuenta

*Deportación*

*Restricciones para la  
contratación de  
personal extranjero*

*Denegación de entrada*

*Imposibilidad de  
obtener posteriormente  
un visado de trabajo*

*Interrupción de negocio*

*Sanciones para la  
compañía*

# Departamento de Recursos Humanos

## Externalizar:

- Calculo de las condiciones del expatriado
- Gestión de nominas
- Gestiones administrativas del desplazamiento
- Viajes/ traslados
- Seguros
- Permisos de trabajo y residencia
- Fiscalidad
- Servicios de Relocation: Búsqueda de vivienda
- Mudanzas
- Diseño de la política de expatriación

## Internalizar

- Selección de los expatriados
- Comunicación y negociación de las condiciones del expatriado
- Seguimiento personalizado de cada expatriación familiar
- Repatriación-fase critica



# Conclusiones

**Informar a Recursos Humanos** en cuanto se prevea la asignación de un empleado para que se pueda evaluar las posibilidades de lograr una expatriación con éxito en todos los aspectos y para cada caso en concreto

*(no comprometerse con el empleado: Permiso de trabajo sujetas a determinados requisitos ).*

**Informar al empleado** del tipo de permiso de trabajo y de las **implicaciones** del desplazamiento

**Importancia de cumplir la legislación ( legal , laboral y fiscal ) en cada país.**

**El cumplimiento de los procedimientos internos asegura la optimización de los desplazamientos.**

# Aspectos Laborales y de Seguridad Social:



# Alternativas desplazamiento internacional

1

Vigencia y mantenimiento del contrato de trabajo en España durante la expatriación (Carta de asignación).

2

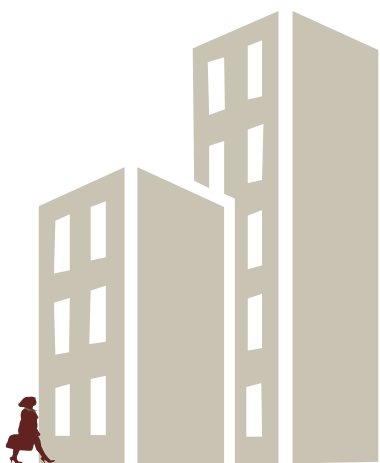
Doble vinculo laboral (En origen y destino).

3

Suspensión de la relación laboral en origen.

4

Extinción de la relación laboral contractual de origen y suscripción de nuevo contrato en destino (Desvinculación)



1

Vigencia y mantenimiento del contrato de trabajo en España durante la expatriación (Carta de asignación).

Punto de vista práctico, los desplazamientos temporales se instrumentan a través de la Carta de Asignación. Constar todas las condiciones de la asignación:

- Duración de la asignación.
- Países implicados (origen y destino).
- Legislación aplicación a la relación de trabajo.
- Términos y condiciones de trabajo (vinculación o no al país de origen, cambio de condiciones de trabajo: horario, festivos, vacaciones, dependencia orgánica, dependencia funcional).
- Condiciones económicas durante la asignación: detalladas.
- Tratamiento fiscal.
- Beneficios sociales.
- Régimen de Seguridad Social de aplicación.
- Repatriación.

La Carta de Asignación: anexo del contrato de trabajo original. Se modificarán, total o parcialmente, los términos y condiciones que regirán durante la expatriación.

2

## Doble vinculo laboral (En origen y destino).

- Necesidad de instrumentar contrato con la compañía de destino (ej. Requisito migratorio).
- Se mantiene el vínculo laboral existente con compañía en origen, y simultáneamente se establece un contrato instrumental con la empresa de destino.
- Importante determinar en el contrato local de destino que la legislación laboral aplicable y las condiciones vigentes serán, en todo caso, las establecidas en el contrato de origen y en la Carta de Asignación.

3

## Suspensión de la relación laboral en origen.

- Suspensión del vínculo laboral existente con la empresa de origen y se establezca una nueva relación laboral con la empresa de destino.
- Nuevo contrato de trabajo en destino:
  - sujeción a las normas laborales del país de destino.
  - sistema de SS del país de destino.
- Importante que se suscriba un documento entre las partes implicadas (Compañía de origen, destino y empleado) que especifique que el vínculo contractual de origen queda en suspenso mientras dure la expatriación, causas con llevarán la automática reactivación, supuestos de terminación de la relación con la empresa de destino conllevarán la terminación de la relación de trabajo suspendida.



## 4

### Extinción de la relación laboral contractual de origen y suscripción de nuevo contrato en destino (Desvinculación)

- Extinción del vínculo existente con la empresa de origen y se establezca una nueva relación laboral con la empresa de destino.
- Empleado desplazado queda desvinculado de la empresa en origen (extinción contrato y liquidación) con ésta.
- Problemática: la repatriación tras la terminación del contrato con la nueva Compañía de destino.
- Simultáneamente se iniciará una relación con la empresa de destino que se registrará por su contrato local.
- Nuevo contrato de trabajo en destino:
  - sujeción a las normas laborales del país de destino.
  - sistema de SS del país de destino.

# Implicaciones en materia de Seguridad Social

## *Países de la UE o con Convenio Bilateral*

Trabajadores desplazados temporalmente a EU o con Convenio Bilateral: optar por seguir vinculados a la SS Española o en su caso darse de alta sistema seguridad social en destino:

1.- Los plazos máximos de vinculación a la SS española se fijan en cada Convenio Bilateral (entre 2 a 5 años).

\* las prórrogas no son automáticas; requieren Autorización de país de origen y destino.

Transcurrido el plazo máx., el trabajador quedará sometido a la legislación de SS del país de destino.

Ámbito de aplicación: Se fija en cada Convenio.

Formulario: el que específicamente establezca la legislación de cada país.

2.- Tramitarse el baja en el sistema español de SS y cursar inmediatamente el alta en el país de destino.

Las cotizaciones en destino serán tenidas en cuenta a efectos de cálculo de prestaciones y pensión de jubilación: tiempo cotizado y legislación aplicable.



# Implicaciones en materia de Seguridad Social

## *Países sin Convenio Bilateral o supuestos de doble cotización*

1.- Tramitar el alta en el sistema de seguridad social del país de destino.

Situación del trabajador desplazado a efectos de la SS española: Situación asimilada al alta en tanto mantenga su relación laboral con la empresa española.

Comunicación del desplazamiento a la TGSS del desplazamiento internacional.

2.- Suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social.

Las cotizaciones voluntarias a través de un Convenio Especial con la SS son compatibles con la cotización en destino.



# Aspectos Fiscales:

# Aspectos Corporativos



# Proceso de internacionalización



---

# Implicaciones jurídicas y fiscales para las empresas

## *Obligaciones fiscales*

1. Relativas a IS
2. Retenciones
3. Registros a efectos de IVA, importar, repercutir
4. Obligaciones SS

## *Obligaciones legales*

1. Contabilidad
2. Registro Mercantil
3. Licencias
4. Contratación mercantil
5. CCAA

# Implicaciones jurídicas y fiscales para las empresas

- **saber cuál es el registro mínimo necesario y analizar las alternativas posibles**

## *Tipos de registro*

1. Ninguno
2. Oficina de representación
3. Sucursal
4. Establecimiento Permanente (EP)
5. Filial (personalidad jurídica diferenciada)

## **Grado limitado de elección**

1. Por razones de negocio
2. Por razones fiscales (EP/no EP)
3. O legales
4. La limitación de responsabilidad en la filial
5. Socios locales

## **Análisis de alternativas posibles**

# ¿Qué son los Precios de Transferencia?

- Son los precios a los que una empresa transfiere bienes materiales, activos intangibles o presta servicios a **compañías vinculadas**
- Los precios aplicados tienen consecuencias fiscales y cada estado quiere controlar que las empresas no los manipulan a conveniencia

## Ejemplo

Si A y B están relacionadas en más de un 25%, directa o indirectamente, a través de una persona o familia, aplica la normativa de precios de transferencia

**País A (España)**

+ Beneficios  
+ Impuestos país A

**País B**

- Beneficios  
- Impuestos País B

VENTA  
o  
SERVICIO



“precio de mercado”



# Planificación jurídica y fiscal



# Aspectos Fiscales:

## Personas Físicas



# Línea del tiempo asignación



# Residencia fiscal

## 1) LEGISLACIÓN INTERNA-LEY DEL IRPF

### Criterio de permanencia:

Estancia en territorio español por un periodo superior a **183 días** en un año natural (*excepción paraísos fiscales*).

Ausencias esporádicas y acreditación de residencia en otro país.

**Núcleo principal, base de actividades o intereses económicos en territorio español.**

### Presunción de residencia por vínculo familiar:

En caso de residencia del cónyuge no separado y descendientes menores de edad dependientes.

**Supuesto excepcional: “Cuarentena fiscal” => Desplazamiento a paraíso fiscal.**

## 2) LEGISLACIÓN ORIGEN/DESTINO

### Cambio de residencia:

Cohabitación con distintas legislaciones fiscales.

Distintos conceptos de residencia fiscal.

Distintos ejercicios fiscales (*no siempre hablamos de año fiscal igual a año natural*).

### Eventuales problemas:

Conflictos de **Doble Residencia**.

En determinadas jurisdicciones no se emiten certificados de residencia fiscal o se emiten en términos no aceptados por la AEAT.

**La residencia fiscal en España es por año civil completo: De 1 de enero a 31 de diciembre**

# Residencia fiscal

## 3) CONVENIOS

## 4) ACREDITACIÓN DE LA RESIDENCIA FISCAL

### Conflictos de residencia:

Prelación de los Convenios sobre la normativa interna.

Vivienda a disposición

Centro de intereses vitales

Residencia Habitual

Nacionalidad

Procedimiento amistoso

Carga de la **prueba para el contribuyente.**

Certificados de residencia fiscal emitidos por las autoridades fiscales competentes.

Según Doctrina administrativa, debe expresar que la persona está sujeta a **imposición por su renta mundial.**

Si existe Convenio de Doble imposición (**CDI**), el certificado debe hacer constar que la persona es residente "*en el sentido del Convenio*".

Importancia del Certificado para las **empresas retenedoras.**

### Certificados de residencia:

# Obligaciones fiscales del empleado:

RESIDENTE FISCAL		NO RESIDENTE FISCAL	
Tributar en España por <b>la totalidad de las rentas mundiales</b> obtenidas durante el ejercicio fiscal:	<p>Con <b>independencia del lugar en que se han obtenido.</b></p> <p>Con <b>independencia de quien haya sido el pagador.</b></p>	Tributación por las <b>rentas que se entiendan obtenidas en territorio español (<i>legislación interna / CDI</i>).</b>	
Tributación a <b>tipos progresivos (19%-45%)</b> sobre renta de la parte general.			<b>Tipo general: 24%-</b> Este tipo será del 19% en el caso de trabajadores residentes en países de la UE.
Tributación <b>rentas del ahorro</b> :	<p><b>Hasta 6.000 euros</b> de base imponible – <b>19%.</b></p> <p><b>Entre 6.000 y 50.000 euros</b> de base imponible – <b>21%.</b></p> <p><b>A partir de 50.000 euros</b> de base imponible – <b>23%.</b></p>	Tributación a <b>tipos fijos y específicos para no residentes:</b>	<b>Tipo rentas del ahorro: 19%</b>
Posible no tributación por:	<p><b>Rentas exentas o no sujetas por normativa interna</b> (Art. 7 p LIRPF).</p> <p>Rentas <b>no sujetas por aplicación de CDI.</b></p>	Importancia de los <b>certificados de residencia fiscal.</b>	
Posible aplicación de <b>Deducción por Doble imposición</b> si existió tributación en otro país.		Importancia de la <b>figura del retenedor. Pocas obligaciones formales para los no residentes.</b>	

# Obligaciones fiscales del empleador

RESIDENTE FISCAL	
<b>Obligación de retener:</b>	Siempre que se satisfaga <b>rendimientos del trabajo</b> a empleados residentes fiscales en España existirá la obligación de practicar <b>retenciones e ingresos a cuenta del IRPF</b>
	Tanto si quien paga el salario es la Compañía española como la no residente.
	Cuando la compañía española hace de simple mediadora del pago del salario de los empleados ( <b>refacturación del salario a una compañía NR</b> ).
	No existirá obligación de retener sobre el complemento por destino o por los rendimientos de trabajo desarrollados en el extranjero (con el <b>límite de 60.100 euros</b> ).
<b>Importe de la retención:</b>	La escala de gravamen es la misma escala del IRPF (19%-45%).
<b>Modelos de declaración:</b>	<b><u>Modelo 111</u></b> : Modelo general de declaración e ingreso de retenciones.
	<b><u>Modelo 190</u></b> : Resumen anual ( <b>Rentas exentas – clave L15</b> )

# Obligaciones fiscales del empleador

## RETENCIÓN EN DESTINO

### **Diferentes casos:**

Obligación de retener sobre el salario abonado a través de la nómina española y sobre el salario abonado desde la nómina de destino (sobre el 100% del salario)

---

Obligación de retener sobre el salario abonado a través de la nómina española y sobre el salario abonado desde la nómina de destino (sobre el 100% del salario) por que existe refacturación del coste salarial abonado a través de la nómina en España.

---

Obligación de retener únicamente sobre la parte abonada desde el país de destino > *Ejemplo: Caso especial de Brasil > “Carne Leao”*.

---

Obligación del propio empleado de declarar e ingresar impuestos mensualmente a través del “Carne Leao” a partir del momento en el que se supere 183 días > *Ejemplo: “Visado Técnico” Brasil*.

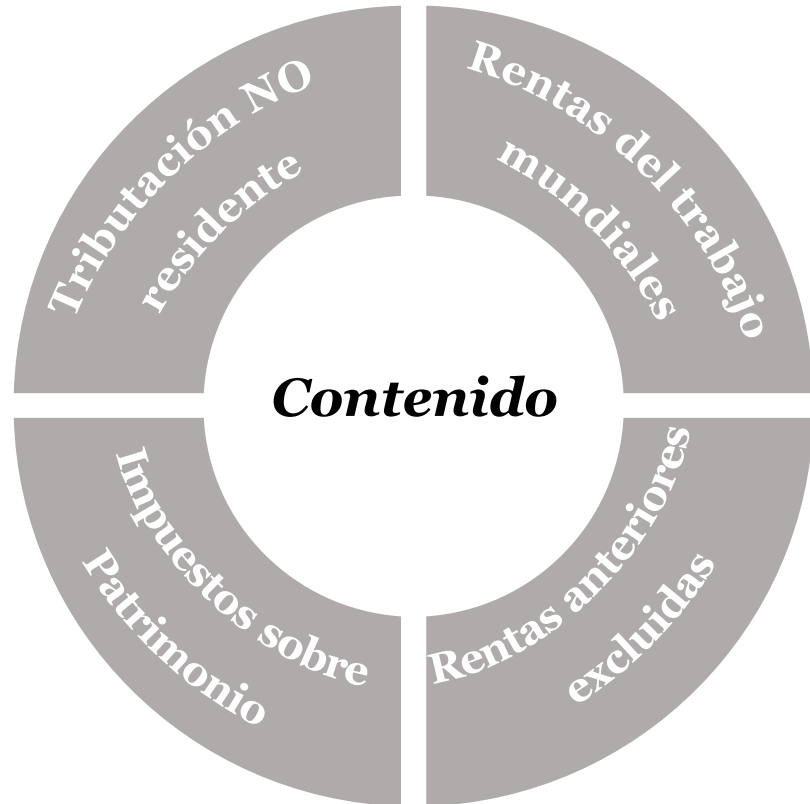
---

No obligación de retener en base al Convenio para Evitar la Doble Imposición firmado entre los países de origen y destino por no superar los 183 días y no existir refacturación del coste salarial abonado desde la nómina de origen.

---



# Régimen especial en España



## Requisitos

- No Residente 10 años.
- Desplazamiento contrato local/carta de asignación o adquisición de la condición de administrador.

(Hasta **600.000 €** - **24%**) (el exceso - **45%**)



# Brasil



1

## Residencia Fiscal:

La Residencia Fiscal de contribuyentes extranjeros **dependerá del tipo de VISADO:**

- A) Visado **permanente o temporal con un contrato de trabajo con una compañía Brasileña.**
- B) Visado **temporal sin contrato de trabajo** que permanezcan 183 días en cualquier período de doce meses.

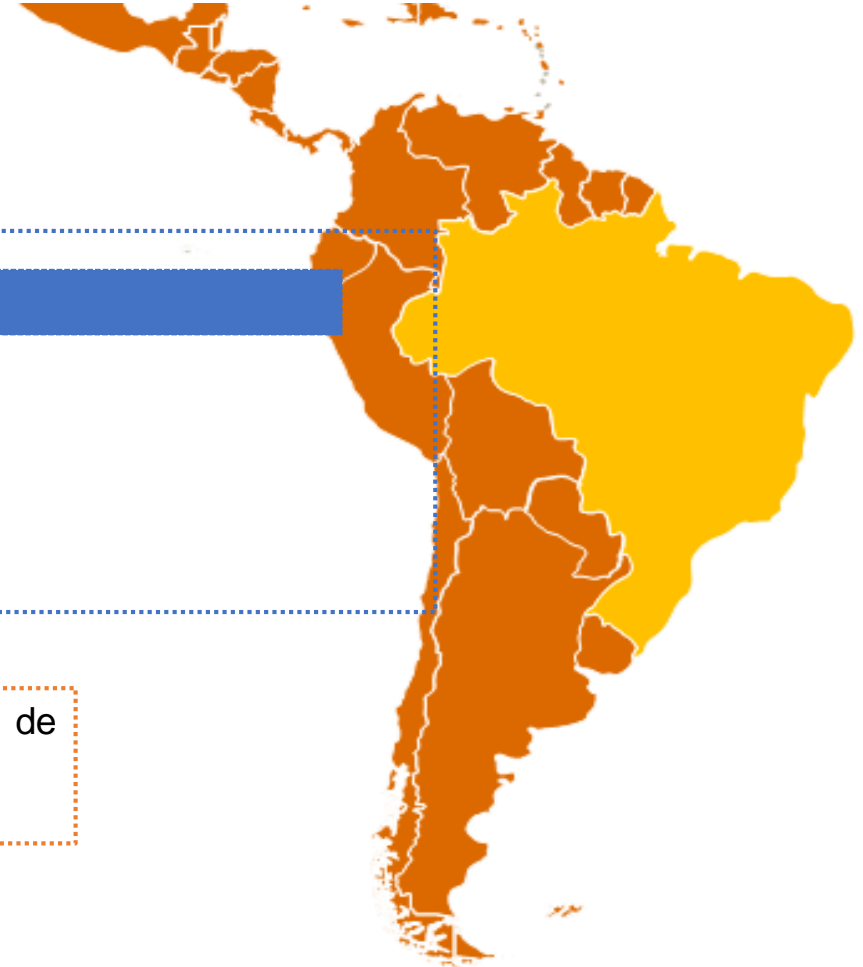
2

## Tributación:

- A) Residente fiscal: Tributación por renta de **fFuente MUNDIAL.**
- B) No Residente fiscal: Tributación por renta **fFuente BRASILEÑA.**

Ejercicio fiscal: **1 de enero al 31 de diciembre** (año natural)

# Brasil



## 3 Tipo de Tributación:

A) Residentes Fiscales: ➤ Escala progresiva

B) No Residentes Fiscales: ➤ Tipo Fijo

## 4 Obligación de presentar declaración:

A) Antes del último día hábil de abril.

B) Declaración de salida.

## 5 Obligación de practicar retenciones:

A) Retribuciones abonadas desde Brasil

B) Retribuciones abonadas desde España y existe refacturación

C) Retribuciones abonadas desde España: Carnê-leão (mensual)

# China

1

## Residencia Fiscal:

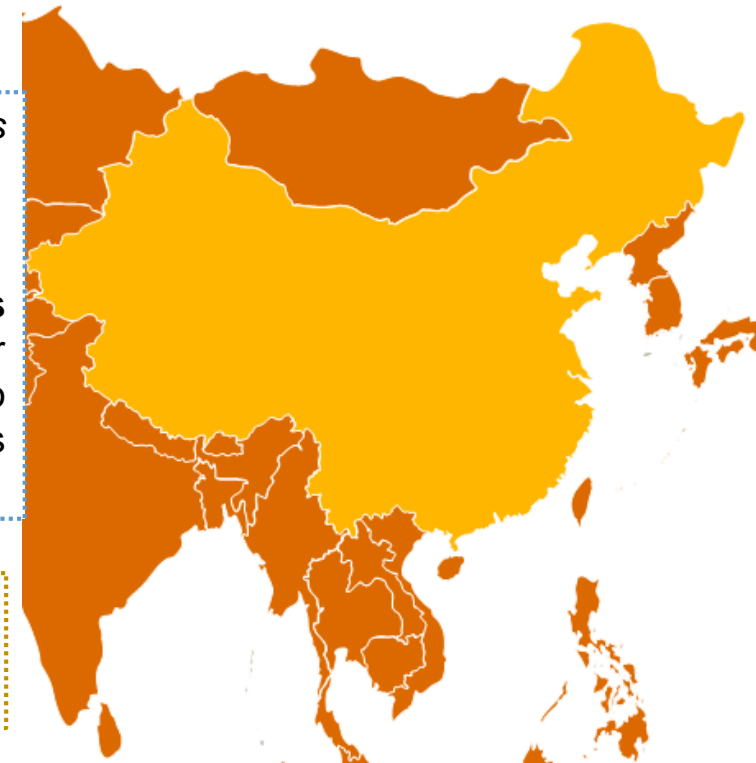
La Residencia Fiscal en China se establece en base a los siguientes criterios:

- A) Estar **domiciliado** en China (residencia, status, conexiones, formula)
- B) Permanencia física en China por un año completo: **365 días** (Extranjeros en China con ingresos procedentes de un empleador extranjero cuando esta más de 90 días en un año natural o en caso de CDI, más de 183 días en un año natural o 12 meses consecutivos dependiendo del CDI)

2

## Tributación:

- A) Residente fiscal: Tributación por renta de **fFuente MUNDIAL**.
- B) No Residente fiscal: Tributación por renta **fFuente CHINA**.  
(permanencia de un año completo pero menos de 5 años)



Ejercicio fiscal: **1 de enero al 31 de diciembre** (año calendario)

# China

## 3 Tipo de Tributación:

Residentes Fiscales y No Residentes:

➤ Escala progresiva.

## 4 Obligación de presentar declaración:

- A) Declaraciones mensuales
- B) Obligación de presentar declaración anual antes del **31 de marzo**:
  - Renta anual superior a RBM 120,000**
  - 2 o más pagadores en China**
  - Recibe renta fuera de China**
  - Tiene ingresos sin retenciones**

## 5 Obligación de practicar retenciones:

- A) Retribuciones **abonadas desde China**
- B) Retribuciones **abonadas desde España** y existe refacturación



# Muchas gracias

**Vicente Graullera**

*vicentegraullera @pmlabogadosgrupoasesor.com*



**Marta Rodriguez-Layana**

*expatriate2 @pmlabogadosgrupoasesor.com*



**Reyes Calvo Tamarit**

*expatriate @pmlabogadosgrupoasesor.com*



**Amparo Aracil**

*amparo.aragil @enjoyrelocation.com*

