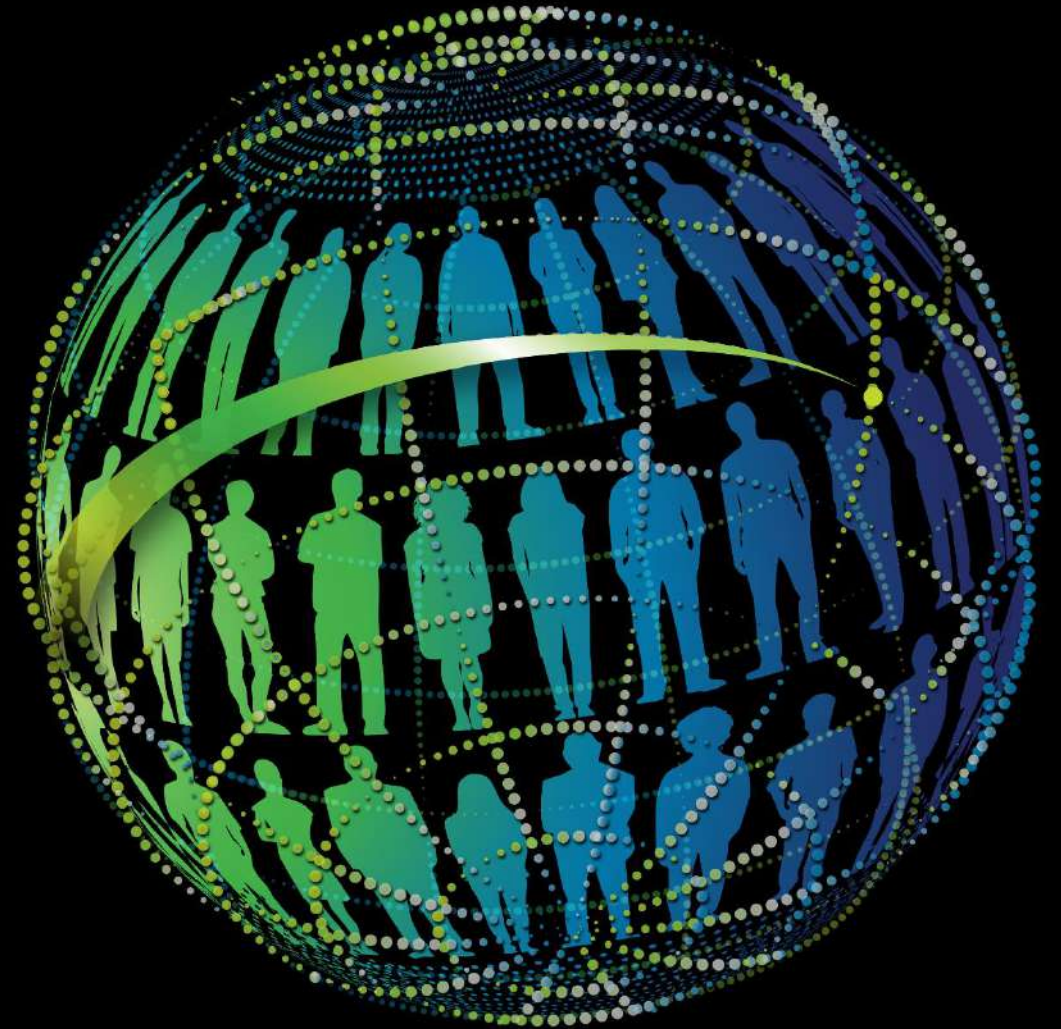


Aspectos prácticos fiscales, laborales y de seguridad social asociados a la movilidad internacional con destino España (Impatriados)

IHR Meeting – 10 mayo 2022

Laura Ortega Torres y Lucía Corregel Sáenz

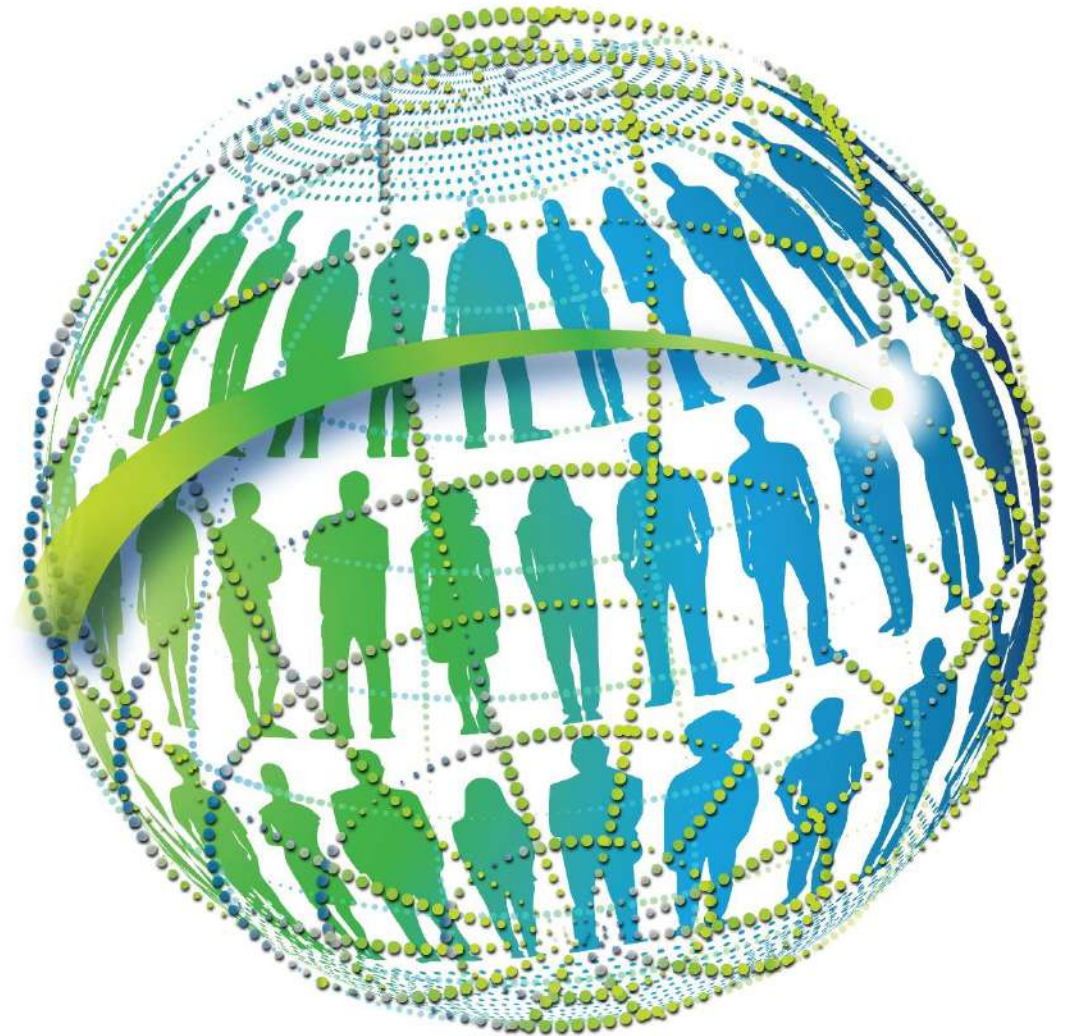




Índice

1. Aspectos Fiscales	3
2. Aspectos laborales y de seguridad social	16
3. Caso práctico	30

1. Aspectos Fiscales

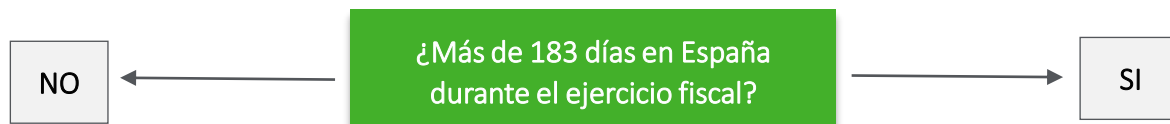


1. Aspectos Fiscales

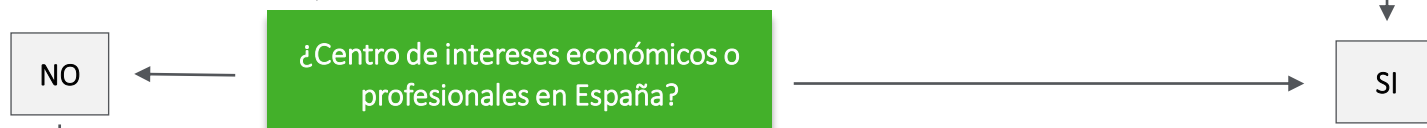
Determinación de la residencia fiscal

Normativa interna: criterios Art.9 LIRPF y Art. 6 LIRNR

1º criterio



2º criterio



Presunción



No residente fiscal en España

Residente fiscal en España

1. Aspectos Fiscales

Determinación de la residencia fiscal

Convenios de doble imposición: Art. 4 del MC OCDE

¿Qué se entiende por “residencia” ?

- El artículo 4 del MC OCDE no define el concepto de residencia, remite directamente a las regulaciones internas de cada Estado.
- Entonces, ¿Cuándo vamos a aplicar los Convenios?



¿Porqué es importante determinar la residencia?

La determinación de si una persona es residente o no en un Estado contratante, tiene 3 funciones esenciales:



1. Aspectos Fiscales

Determinación de la residencia fiscal

Convenios de doble imposición: Art. 4 del MC OCDE: Residente

Cuando en base a la normativa interna española que regula la residencia del obligado tributario en España y la del otro Estado, un sujeto resulte residente en ambos países, se plantea la doble residencia fiscal. En estos supuestos es necesario distinguir entre aquellos casos en los que el Estado español ha suscrito un CDI con el otro Estado, de aquellos otros en que no existe CDI.

Cuando no existe CDI suscrito entre los Estados

- No se contemplan mecanismos internos para resolver la doble residencia
- Es considerado como residente fiscal
- La doble imposición se corrige mediante mecanismos internos

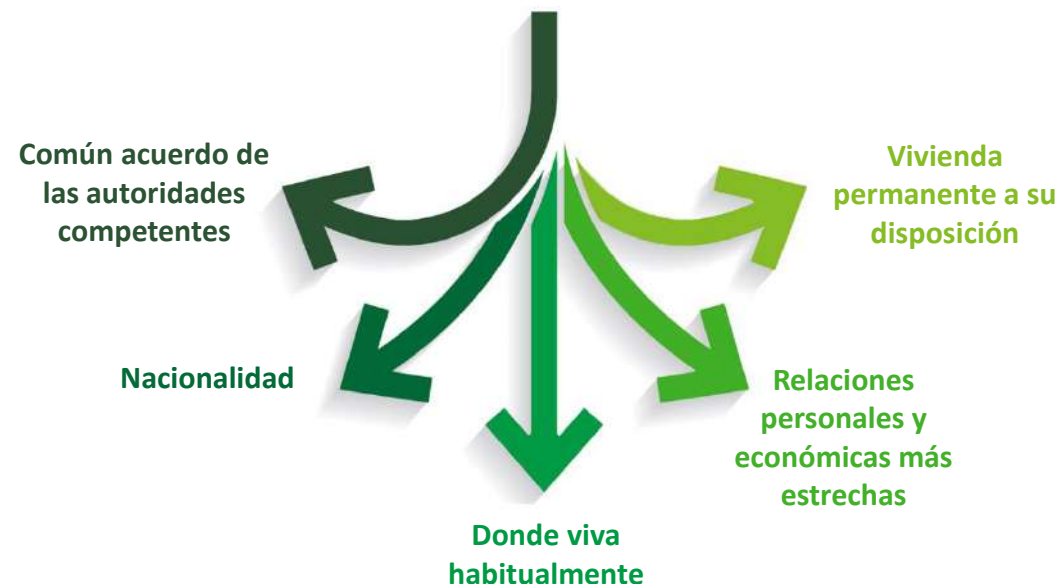
A los efectos de este Convenio, la expresión «residente de un Estado contratante» significa toda persona que, en virtud de la legislación de ese Estado, [...] esté sujeta a imposición en el mismo por razón de su domicilio, residencia, sede de dirección o cualquier otro criterio de naturaleza análoga [...].

Residente de un Estado Contratante a efectos del convenio, Dicha definición se remite al concepto de residencia adoptado por la legislación interna. Se mencionan como criterios determinantes de la residencia fiscal: **el domicilio, la residencia, la sede de dirección o cualquier otro criterio análogo.**

La definición pretende cubrir las diversas formas de vinculación personal a un Estado, que se utilizan en las legislaciones fiscales internas de los distintos estados como determinantes de la sujeción integral a imposición (sujeción plena). En el caso de una persona física que, con arreglo a las disposiciones del apartado 1, sea residente de ambos Estados contratantes, la práctica totalidad de los CDI suscritos con España siguen el MC OCDE cuyo artículo 4.2 contiene las denominadas **Tie Breakers**:

Cuando sí existe CDI suscrito entre los Estados

Se atiende a lo establecido en el correspondiente Convenio de Doble Imposición



1. Aspectos Fiscales

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas - IRPF

Cuestiones generales previas

- Más de 183 días de presencia en España (ausencias esporádicas) o núcleo de actividades o intereses económicos en España.
- Tributan por su renta de fuente mundial
- Modelo 111: Retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas
- Tipo impositivo: Progresivo
- Tipo retención: Hasta el 47%
- Rendimientos sobre los que deben retener las compañías:
 - Si pagan directamente la remuneración del empleado
 - Cuando el empleado es pagado desde el extranjero, si se trata de compañías del mismo grupo y se trata de trabajo desarrollado en beneficio de la entidad española / opera en territorio español
- Posibilidad de aplicar exenciones fiscales (artículo 7p Ley IRPF si pese a desplazarse a España mantiene viajes al extranjero).

1. Aspectos Fiscales

Régimen especial de tributación: contribuyentes por el IRPF que optan por tributar por el IRNR

Cuestiones generales previas

- Es necesario tener la consideración de residente fiscal en España para su solicitud, i.e. más de 183 días de presencia en España.
- La inclusión en el régimen especial no es automática, por lo que deberá presentarse una solicitud. Plazo de 6 meses desde la llegada (alta en SS o certificado de cobertura)
- Tributan bajo la normativa aplicable a los contribuyentes no residentes fiscales en España, a excepción de los rendimientos del trabajo por los que tributarán por renta de fuente mundial, i.e. tanto rentas del trabajo en España como en el extranjero obtenidas durante el periodo de desplazamiento.
- Modelo 216: modelo de retenciones e ingresos a cuenta del IRNR.
- No pueden aplicarse exenciones, reducciones, ni deducciones a excepción de la deducción por donativos
 - Tributación:

Rendimientos base general	Tipo fijo del 24%: Hasta 600.000 Euros Y del 47%: De 600.000,01 Euros en adelante
Rendimientos base del ahorro	Tipo progresivo del 19% al 26%

- Resultará de aplicación en el ejercicio en que adquiera residencia fiscal en España y los cinco siguientes
- Cumplimiento individual por cada contribuyente (no extensible a cónyuge)

1. Aspectos Fiscales

Régimen especial de tributación (II)

Requisitos



No haber sido residente en España durante los 10 años anteriores al desplazamiento.



No obtener rentas que se califiquen como obtenidas mediante un establecimiento permanente situado en territorio español.



Desplazarse a España como consecuencia de un contrato de trabajo/administrador.

Estas condiciones deberán cumplirse en todos los ejercicios en los que resulte de aplicación este régimen especial de tributación. En caso contrario, se perderá en el ejercicio en el que se produzca el incumplimiento.

Nueva regulación a través de la Ley de fomento del ecosistema de las empresas emergentes

* Entra en vigor el 1 de enero de 2023.

1. Aspectos Fiscales

Régimen especial de tributación (III)

La Ley de Startups ha modificado el artículo 93 del Ley de IRPF que regula el régimen especial optativo de trabajadores desplazados a España.

**Principales
cambios**

1

Período de no residencia en España previo al año de desplazamiento

Se reduce a cinco períodos impositivos anteriores a aquel en el que se produzca su desplazamiento.

2

Período de aplicación del régimen:

Se mantiene en 6 años como el régimen actual

3

Nuevo supuesto al motivo de su traslado

Junto al desplazamiento por una relación laboral o por la adquisición de la condición de administrador, se añade el supuesto de una actividad laboral que se preste a distancia, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones

4

Aplicación del régimen para cónyuges e hijos menores de 25 años

Supeditado al cumplimiento de una serie de requisitos (no residencia; no obtención de rentas por medio de EP; el sumatorio de rentas del ahorro sea inferior a la base liquidable del contribuyente).



1. Aspectos Fiscales

Impuesto sobre la Renta de No Residentes – IRNR

Cuestiones generales previas

- Menos de 183 días de presencia en España
- Tributan por su renta de fuente española (renta obtenida en territorio español).
- Modelo 216: Retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto Sobre la Renta de No Residentes sin establecimiento permanente
- Tipo impositivo/retención: Fijo
- Especialidad para Residentes de otro Estado Miembro de la Unión Europea: deducibilidad de gastos (relacionados directamente con los rendimientos obtenidos en España y que tienen un vínculo económico directo e indisoluble con la actividad realizada en España)
- Obligación retenedora para las compañías:
 - Si pagan directamente la remuneración del empleado o si soportan el coste de la remuneración y los rendimientos están sujetos al IRNR
 - Si los rendimientos no están sujetos al IRNR pero se pagan desde España, deberán presentar un Modelo 296 anual declarando los rendimientos pagados

Tipo General

24%

Residentes UE y EEE (ej: Islandia y Noruega)

19%

1. Aspectos Fiscales

Acreditación de la no residencia fiscal en España

1

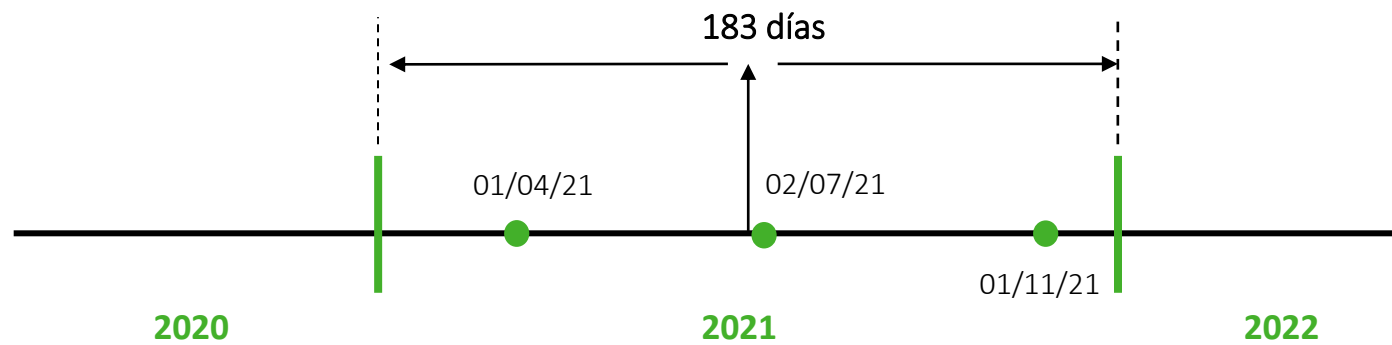
Certificado de residencia fiscal emitido por las Autoridades Fiscales del país de residencia.

2

Otros medios de prueba: documentos en que consta la fecha de salida del otro país, la fecha de comienzo de la prestación del trabajo en España así como la existencia de datos objetivos en esa relación laboral, es decir, documentación que justifique que la permanencia en dicho país sea inferior a 183 días durante el año natural en que se produce el desplazamiento o siguientes.

3

Se admiten pruebas tales como contrato de trabajo, certificado escolar hijos, copia declaraciones de renta, comprobantes de consumos, etc.



1. Aspectos fiscales

Impuesto sobre la Renta de No Residentes – IRNR

Art. 15 MC OCDE: Renta del trabajo dependiente

Redacción del artículo

“1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 16, 18 y 19, los sueldos, salarios y otras remuneraciones similares obtenidos por un residente de un Estado contratante en razón de un trabajo dependiente sólo pueden someterse a imposición en ese Estado, a no ser que el trabajo dependiente se desarrolle en el otro Estado contratante. Si el trabajo dependiente se desarrolla en este último Estado, las remuneraciones derivadas del mismo pueden someterse a imposición en él.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, las remuneraciones obtenidas por un residente de un Estado contratante en razón de un trabajo dependiente realizado en el otro Estado contratante sólo pueden someterse a imposición en el Estado mencionado en primer lugar si:

- a) el perceptor **permanece en el otro Estado** durante un período o períodos cuya duración no exceda, en conjunto, **de 183 días en cualquier período de doce meses** que comience o termine en el año fiscal considerado, y*
- b) las remuneraciones **son pagadas por, o en nombre de, un empleador que no sea residente del otro Estado,** y*
- c) **las remuneraciones no son soportadas por un establecimiento permanente** que el empleador tenga en el otro Estado”.*



1. Aspectos Fiscales

Impuesto sobre la Renta de No Residentes – IRNR

Art. 15 MC OCDE: Renta del trabajo dependiente

Apartado 2 a): Cómputo de los 183 días

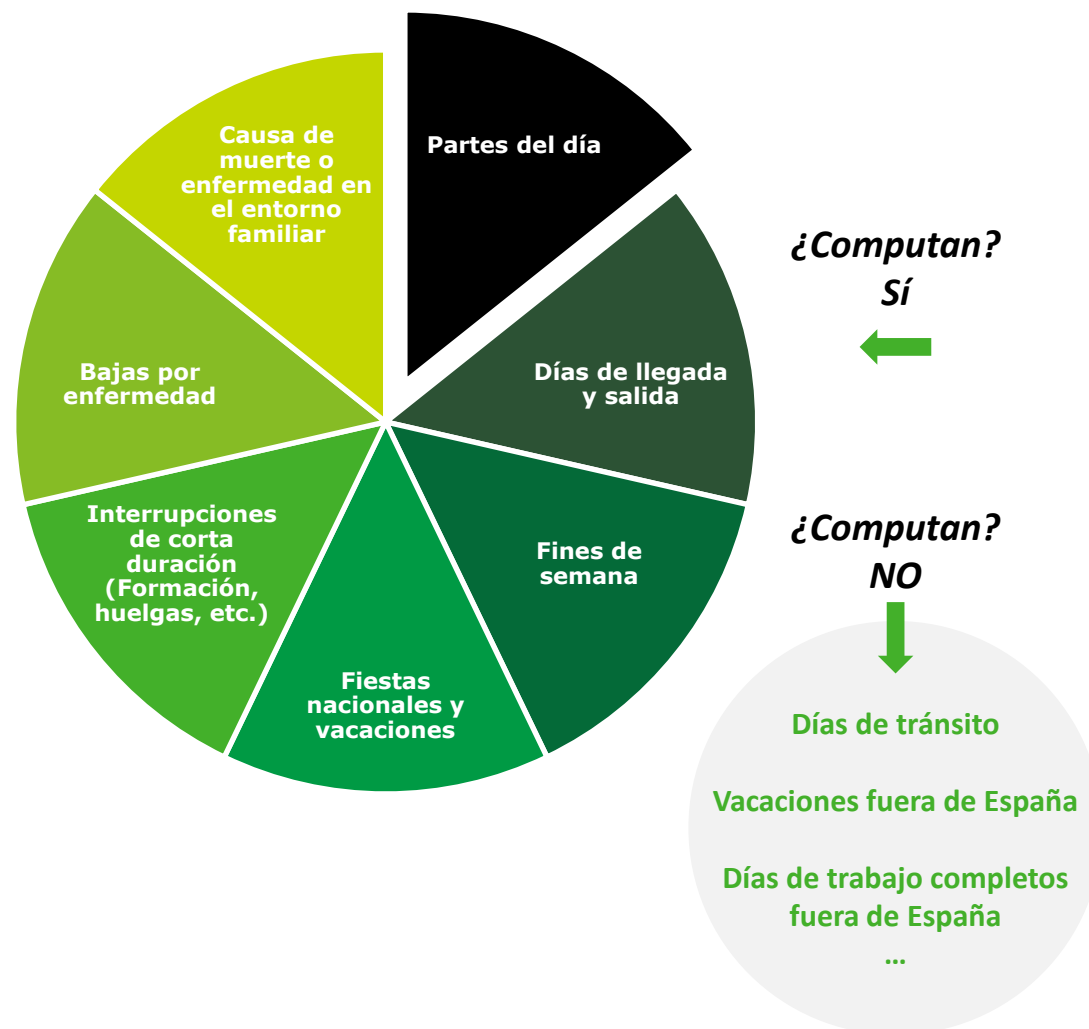
Aunque los países miembros han utilizado fórmulas diversas para calcular el período de 183 días, sólo hay un método coherente con los términos de este apartado: el de los “días de presencia física”.

La aplicación de este método no debe plantear dificultades ya que la persona física está en el país o no está.

Es, además, relativamente fácil para el contribuyente aportar pruebas de su presencia cuando lo requieran las autoridades fiscales.

Cuando el contribuyente esté presente en un Estado durante parte de un día, por pequeña que esta sea, el día se considerará como día de presencia en dicho Estado a efectos del cómputo del período de 183 días.

Los días durante los que el contribuyente sea residente del Estado de la fuente no deben formar parte del cómputo. El subapartado a) debe leerse en el contexto de la primera parte del apartado 2, en el que se hace referencia a “las remuneraciones obtenidas por un residente de un Estado contratante en razón de un trabajo dependiente realizado en el otro Estado contratante”, expresión que no comprende a las personas que residan y trabajen en un mismo Estado.



1. Aspectos Fiscales

Trabajo internacional en remoto desde España durante la pandemia y post pandemia

Residencia Fiscal

OCDE sobre el impacto de la COVID-19

“Dado que la crisis de COVID-19 es un período de grandes cambios y una circunstancia excepcional, a corto plazo las administraciones tributarias y las autoridades competentes tendrán que considerar un período de tiempo más normal al evaluar la condición de residente de una persona.”

Si una persona reside temporalmente en un país extranjero afectado por la epidemia, por lo general, no se modificará su condición de residente fiscal.

CV1983-20 : Si los días pasados en España durante el estado de alarma se contabilizan a efectos de determinar la residencia fiscal en España.

“En el presente caso, en relación con el citado criterio de permanencia más de 183 días, dentro del año natural, en territorio español, los días pasados en España por el matrimonio, debido al estado de alarma, se computarían, por lo que si permanecieran más de 183 días en territorio español en el año 2020, serían considerados contribuyentes del IRPF.” **Impacto: doble tributación internacional a corregir**

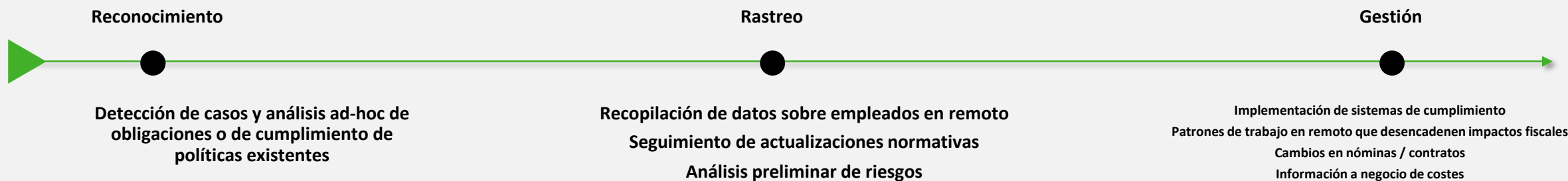
Obligación retenedora

Para los no residentes, la compañías tendrán obligación de practicar retenciones si:

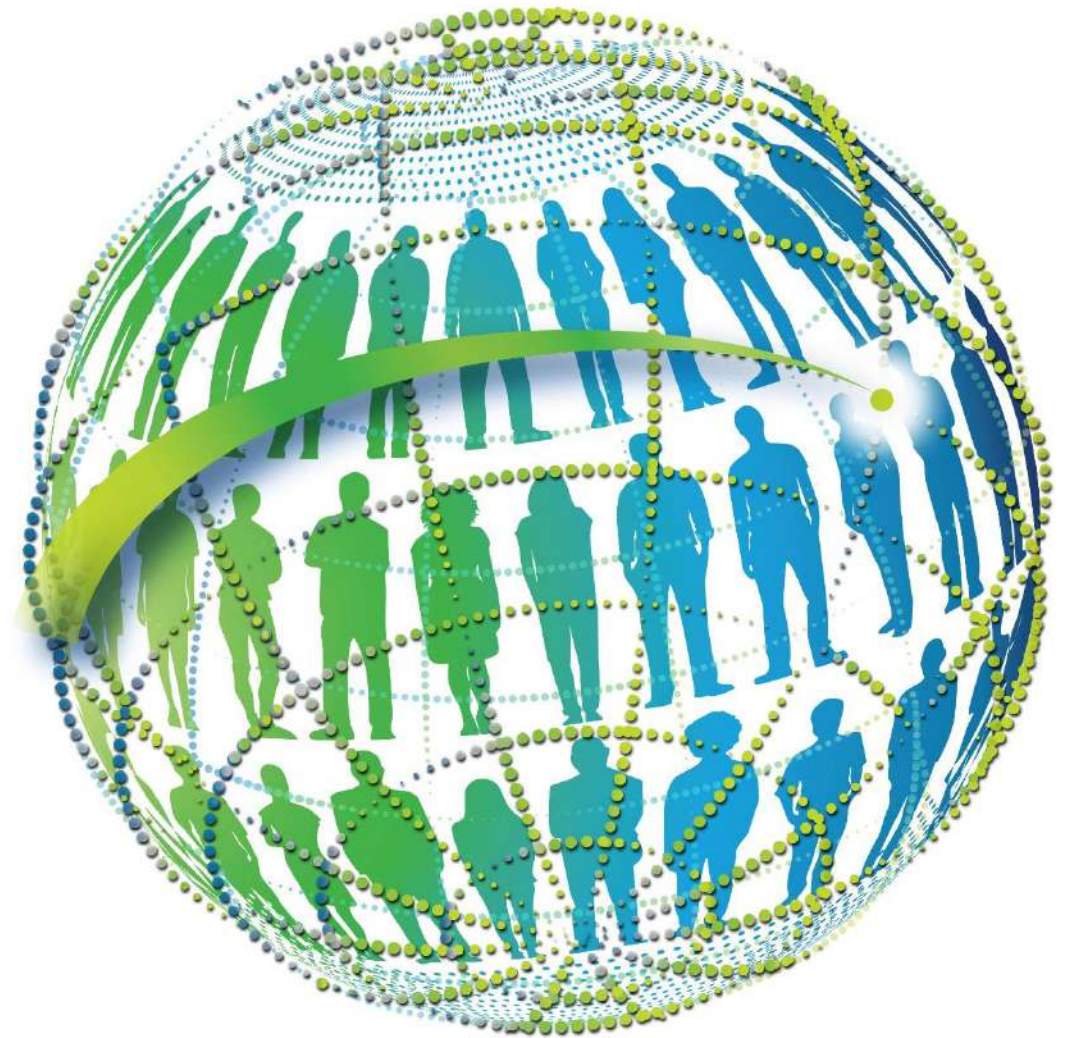
- Si pagan directamente la remuneración del empleado o si soportan el coste de la remuneración y los rendimientos están sujetos al IRNR
- Si los rendimientos no están sujetos al IRNR pero se pagan desde España, deberán presentar un Modelo 296 anual declarando los rendimientos pagados

Para los residentes fiscales, obligación de practicar retenciones si:

- Si pagan directamente la remuneración del empleado
- Cuando el empleado es pagado desde el extranjero, si se trata de compañías del mismo grupo y se trata de trabajo desarrollado en beneficio de la entidad española / opera en territorio español.



2. Aspectos laborales y de seguridad social



Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

¿Qué es la impatriación?

No hay una definición establecida

Trabajador contratado mediante un contrato laboral en el extranjero que es asignado para prestar servicios en España



Posibles escenarios:

- ✓ Contratación local en España
- ✓ Desplazamiento puro

Aspectos a tener en cuenta:

1. Políticas de RRHH
2. Normativa y práctica:
 - Migratoria: destino
 - Seguridad Social: origen y destino
 - Laboral: origen y destino
 - Fiscal

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario A: Contratación local en España

NOTAS GENERALES

- ❑ Formalización de un contrato laboral entre la Compañía en España y el empleado.
- ❑ El empleado estará sujeto a la normativa española de seguridad social.

Extinción de la relación laboral en origen y formalización de la relación laboral en España

1

Suspensión de la relación laboral en origen y formalización de la relación laboral en España

2

Escenario de doble contrato de trabajo, en origen y en destino

3

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario A: Contratación local en España



Extinción de la relación laboral en origen y formalización de la relación laboral en España

Aspectos Laborales

- ❑ Desvinculación definitiva de la empresa de origen, sin derecho a retorno. Extinción de la relación laboral con la Compañía de origen en base a la legislación laboral del país de origen.
- ❑ Voluntad clara y fehaciente de desvincularse con la Compañía de origen.
- ❑ Producida la extinción de la relación laboral en el país de origen → formalización de un contrato laboral en España sujeto a la **legislación laboral de España** (i.e. Estatuto de los Trabajadores y normas convencionales tales como los convenios colectivos de aplicación).
- ❑ Dicho contrato debe cumplir con los correspondientes requisitos que exija igualmente la normativa migratoria con el fin de poder obtener la autorización de residencia y trabajo (i.e. salario, puesto de trabajo, etc.)
- ❑ **Importante!** Especial atención a las siguientes condiciones:
 - Antigüedad.
 - Mantenimiento de las condiciones laborales.
 - Posibilidad de reingreso en la Compañía de origen.

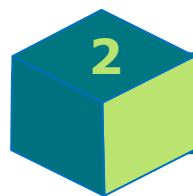
ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL:

- ❑ El empleado estará sujeto a la legislación de seguridad social española, teniendo que realizar las correspondientes cotizaciones en España.
- ❑ La familia podrá ser inscrita como beneficiarios del trabajador en el sistema de seguridad social en España.
- ❑ Obtención del número de afiliación a la seguridad social cuando se haya obtenido la autorización de residencia y trabajo.
- ❑ Totalización de periodos.

POSIBLES PACTOS DE INDEMNIDAD

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario A: Contratación local en España



Suspensión de la relación laboral en origen y formalización de la relación laboral en España

ASPECTOS LABORALES:

Acuerdo de suspensión de la relación laboral con la Compañía de origen en base a la legislación laboral del país de origen.

- ☐ Posibilidad legal de suspender temporalmente la relación laboral en origen.
- ☐ Periodo de suspensión de la relación laboral. Posibles prórrogas.
- ☐ Condiciones de reactivación de la relación laboral y de repatriación al país de origen.
- ☐ Condiciones en materia de seguridad social.
- ☐ Antigüedad.
- ☐ Posibles extinciones, pactos indemnizatorios, etc.

Formalización de un contrato laboral en España sujeto a la legislación laboral de España.

- ☐ Celebración de un contrato de trabajo sometido a la legislación laboral española.
- ☐ En estos casos, no será posible mantener retribución en el país de origen ya que no habría relación laboral viva.
- ☐ Duración de la relación laboral en España, ¿estará sujeta a la duración de la suspensión? Especial atención a las condiciones de los contratos laboral de duración temporal de acuerdo con la normativa española.
- ☐ Terminación de la expatriación y terminación del contrato de trabajo: terminación de mutuo acuerdo / despido.

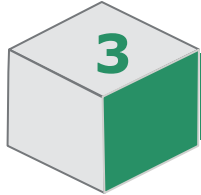
ASPECTOS DE SEGURIDAD SOCIAL:

- ☐ El empleado estará sujeto a la legislación de seguridad social española, teniendo que realizar las correspondientes cotizaciones en España.
- ☐ La familia podrá ser inscrita como beneficiarios del trabajador en el sistema de seguridad social en España.
- ☐ Obtención del número de afiliación a la seguridad social cuando se haya obtenido la autorización de residencia y trabajo.
- ☐ Totalización de periodos.

POSIBLES PACTOS DE INDEMNIDAD

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario A: Contratación local en España



Escenario de doble contrato de trabajo, en origen y en destino

ASPECTOS LABORALES:

Doble Contrato Real

- ☐ Situaciones en las que el trabajador desarrolla su funciones en dos países al mismo tiempo.
- ☐ Formalizar un anexo al contrato de trabajo en el que se establezca la nueva situación de contrato laboral en ambos países:
 - Indicar nueva situación.
 - Duración aproximada.
 - Modificación jornada y del salario.
 - Acuerdos o pactos en materia indemnizatoria.
 - Aplicación de la ley española al contrato laboral.

Doble contrato formal

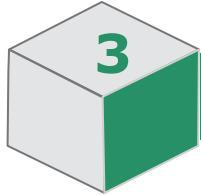
- ☐ Estaríamos ante un desplazamiento puro con la necesidad de celebrar un contrato laboral en destino (i.e. España) por exigencias de la normativa española.
- ☐ Formaliza una carta de desplazamiento en la que quede regulada esta situación con el fin de mitigar las posibles consecuencias laborales:
 - Subordinación del contrato en España al contrato con la empresa de origen. Primacía de dicha relación laboral en origen.
 - Será necesario respetar las mínimas condiciones laborales de España.
 - Condiciones de repatriación, inclusión de pactos indemnizatorios, etc.

EN AMBOS CASOS:

- ☐ Celebración de un contrato de trabajo sometido a la legislación laboral española.
- ☐ Posibilidad de Split payroll, cumpliendo los mínimos en España.
- ☐ Duración de la relación laboral en España: especial atención a las condiciones de los contratos laborales de duración temporal de acuerdo con la normativa española.
- ☐ Terminación de la expatriación y terminación del contrato de trabajo: terminación de mutuo acuerdo / despido.

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario A: Contratación local en España



Escenario de doble contrato de trabajo, en origen y en destino

Aspectos de Seguridad Social:

- ☐ El empleado estará sujeto a la legislación española de seguridad social, teniendo que realizar las correspondientes cotizaciones en España.
- ☐ Su familia podrá ser inscrita como beneficiarios del trabajador en el sistema de seguridad social en España.
- ☐ Obtención del numero de afiliación a la seguridad social cuando se haya obtenido la autorización de residencia y trabajo.
- ☐ Totalización de periodos.
- ☐ Situación de pluriempleo. Las dos entidades tendrán que estar registradas en seguridad social y cotizar por el trabajador en régimen de pluriempleo.

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario B: Desplazamiento puro

NOTAS GENERALES

- ❑ El desplazamiento es de carácter **temporal**.
- ❑ Manteniéndose la vigencia de la **relación laboral con la empresa del país de origen** (no se formaliza contrato con la empresa española).
- ❑ El empleado normalmente viene prestando sus servicios en la empresa empleadora durante un determinado periodo de tiempo.
- ❑ La empresa empleadora desplaza al empleado **por su cuenta y bajo su dirección** a una empresa española.
- ❑ Una vez finalizado el desplazamiento, **el empleado regresa a su país de origen** y retoma su habitual relación laboral con la empresa de origen.



Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario B: Desplazamiento puro

Implicaciones en materia laboral

LA LEGISLACIÓN LABORAL DE ORIGEN LE SEGUIRÁ SIENDO DE APLICACIÓN

Carta de desplazamiento

- ☐ Contrato/relación laboral
- ☐ Duración: posibles prórrogas / supuestos de extinción anticipada
- ☐ Retribución: dineraria y en especie. Supuestos de split payroll
- ☐ Moneda: cláusulas tipo cambio
- ☐ Centro de trabajo
- ☐ Movilidad internacional
- ☐ Reporting manager
- ☐ Condiciones de repatriación del trabajador.
- ☐ Pactos fiscales
- ☐ Legislación laboral aplicable durante el desplazamiento.
- ☐ Competencia judicial.
- ☐ Jornada de trabajo y vacaciones
- ☐ Seguridad social
- ☐ Vinculación de la aplicación de las condiciones de trabajo del desplazamiento a la vigencia de éste.
- ☐ Posibles reasignaciones a otros destinos internacionales.



Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario B: Desplazamiento puro

Implicaciones en materia laboral

COMUNICACIÓN DEL DESPLAZAMIENTO ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES

(Ley 45/1999 – transposición de las Directivas 96/71/CE, 2014/67/UE, 2018/957/CE)

Condiciones laborales mínimas que han de respetarse (“núcleo duro”):

- ❑ Cuantía mínima del salario (salario base más complementos).
- ❑ Respeto de la intimidad del trabajador y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores
- ❑ Igualdad de trato y no discriminación por razón religión, género, origen, o empleo a tiempo completo o tiempo parcial, etc.
- ❑ La prevención de riesgos laborales.
- ❑ No discriminación de los trabajadores temporales y a tiempo parcial.
- ❑ El trabajo de menores.
- ❑ Tiempo de trabajo.
- ❑ Libre sindicación y derechos de huelga y de reunión.
- ❑ Las condiciones de alojamiento
- ❑ Las dietas o los reembolsos para cubrir los gastos de viaje, alojamiento y manutención



Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario B: Desplazamiento puro

Implicaciones de Seguridad Social

- ❑ La asignación internacional debe quedar, en todo caso, cubierta por una legislación de seguridad social.
- ❑ Es necesario analizar previamente la existencia de convenios internacionales de Seguridad Social entre el país de origen y España.
- ❑ En tal caso, con carácter general, el principio rector de dichas normas es que los trabajadores estarán sometidos a la legislación de seguridad social de un único país. **Regla general:** el trabajador que preste sus servicios en el territorio de un estado parte (i.e, en España) debe quedar sometido a la legislación de Seguridad Social de dicho país (i.e. a la española) (**lex loci laboris**).
- ❑ **Excepciones:** Trámites ante el organismo de seguridad social competente del país de origen

ESCENARIOS:

UE / EEE	PAÍSES CON CONVENIO	PAÍSES SIN CONVENIO
• Normativa: – Reglamento (CEE) nº 883/2004 – Reglamento (CE) nº 987/2009 – Decisión nº A2 • Excepción: – Duración: 24 m + prórrogas – No sustitución – Antecedentes sistema de origen – Relación directa con el empleador • A1 y E106/S1.	• Ámbito de aplicación • Legislación aplicable • Prestaciones / Asistencia sanitaria • Certificado de cobertura que corresponda a cada Convenio • Plazos de solicitud	• Se aplicará la legislación de seguridad social española en todos los casos: Obligación en materia de afiliación y cotización. • Será preciso involucrar al país de origen al efecto de llevar a cabo cualquier formalidad que deba efectuarse durante la prestación de servicios en España como trabajador desplazado.

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario B: Desplazamiento puro

Implicaciones de Seguridad Social

DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES EN EL MARCO DE LA UE/EEE:

Alemania	Austria	Bélgica	Rep. Checa	Chipre	Croacia	Dinamarca
Eslovaquia	Eslovenia	España	Estonia	Finlandia	Francia	Grecia
Hungría	Irlanda	Italia	Letonia	Luxemburgo	Malta	Países Bajos
Polonia	Portugal	Reino Unido	Rumania	Suecia		
Islandia	Liechtenstein	Noruega	Suiza			

DESPLAZAMIENTOS DESDE PAÍSES CON LOS QUE ESPAÑA TIENE UN CONVENIO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Andorra	Argentina	Australia	Brasil	Cabo Verde	Canadá	Chile
Colombia	Corea	Ecuador	EEUU	Filipinas	Japón	Marruecos
México	Paraguay	Perú	República Dominicana	Rusia	Túnez	Ucrania
Uruguay	Venezuela	Bolivia*	El Salvador*	Chile*	Turquía**	

* Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social

** Convenio Europeo de Seguridad Social

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario C: Trabajo en remoto desde España

Implicaciones en materia laboral

LEY APLICABLE

- **Convenio de Roma y Reglamento CE 593/2008 (Roma I)** : la legislación nacional aplicable al contrato de trabajo es la acordada por las partes.
- Sin embargo, **no podrá privar al trabajador de la protección** que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo, en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables:
 - La ley del país en el que, o a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente (criterio 1)
 - En su defecto, la legislación del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador (criterio 2).
 - Vínculos mas estrechos
- **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**: obligaciones de la empresa empleadora (Ley 31/1995)
 - Realizar una evaluación inicial de riesgos.
 - Proporcionar información/formación en materia de seguridad y salud a los trabajadores
 - Garantizar a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- **Importante**: coordinar las obligaciones en materia de Seguridad y Salud entre el país del empleador y el país del desarrollo del teletrabajo.



LEY TELETRABAJO

- **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**: regula el teletrabajo en España.
- No regula los escenarios de teletrabajo internacional.
 - **Carácter regular**:
 - Periodo de referencia de 3 meses.
 - Mínimo del 30% de la jornada.
 - **Voluntario y reversible**.
 - **El acuerdo debe formalizarse por escrito**.
 - **Contenido mínimo del acuerdo**:

Aspectos laborales y de seguridad social derivados de las impatriaciones

Escenario C: Trabajo en remoto desde España

Implicaciones migratorias

Actualmente las figuras migratorias vigentes no cubren la situación de teletrabajo.

El Gobierno está desarrollando una nueva figura para "*nómadas digitales*".

La nueva visa para "*nómadas digitales*" permitirá a los solicitantes trabajar desde España para empresas en el extranjero de manera telemática y para empresas españolas siempre que esta actividad no suponga mas del 20% de su actividad total.

Hasta la entrada en vigor de esta visa, la práctica habitual de las empresas es utilizar las figuras existentes en la normativa migratoria española.

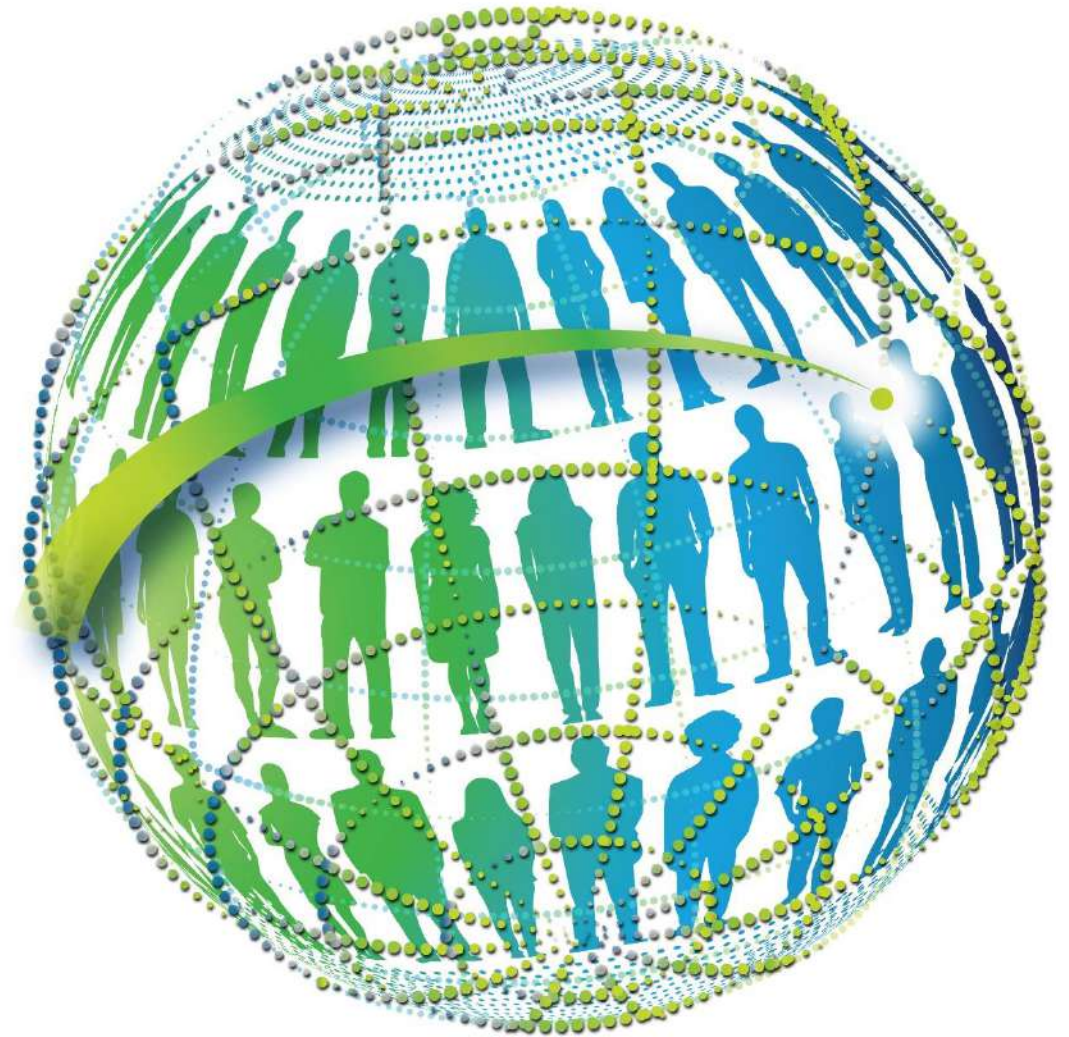
No obstante, para la aplicación de estas figuras siempre será necesaria una **entidad legalmente constituida en España** que pueda solicitar el permiso.



Implicaciones de Seguridad Social

- Criterio de la Inspección de Trabajo → **No aplican los Convenios Bilaterales ni el artículo 12 (desplazamiento de trabajadores) del Reglamento Comunitario 883/2004.**
- Aplicación legislación de Seguridad Social española:
 - I. Registro de la entidad empleadora en ES a efectos de Seguridad Social
 - II. Afiliación a la Seguridad Social del empleado
 - III. Pago de las cotizaciones de Seguridad Social.
- **Importante:**
 - El empleador quien debe pagar las cotizaciones obligatorias en España
 - La empleadora debería registrarse en España y dar de alta al empleado.
 - Mismo grupo de empresas: **riesgos de laboralidad**

3. Caso práctico



ASPECTOS FISCALES, LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DERIVADOS DE LAS IMPATRIACIONES

Caso Práctico

John Cambados es un trabajador de la empresa Global IHR Expat en Italia y recibe una oferta de empleo con contrato en España para trabajar en Global IHR Expat en España a partir de octubre.

Extinción de la relación laboral en origen y formalización de la relación laboral en España

- Desvinculación con la empresa de origen.
- Formalización contrato laboral en España.
- Traslado a vivir a España con su familia.
- Sujeción a la normativa laboral y de seguridad social española.
- Alta en el sistema español de Seguridad Social. La familia podrá inscribirse como beneficiarios de él.
- Si la estancia del nacional comunitario es superior a 3 meses deberá inscribirse en el Registro Central de Extranjeros de España y obtener el Certificado de Registro de Ciudadano de la Unión incluyendo su NIE.



ASPECTOS FISCALES, LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DERIVADOS DE LAS IMPATRIACIONES

Caso Práctico

John Cambados es un trabajador de la empresa Global IHR Expat en Italia y recibe una oferta de empleo con contrato en España para trabajar en Global IHR Expat en España a partir de octubre.

Implicaciones Fiscales derivadas del desplazamiento

- Análisis de residencia fiscal. Primer año no residente en España: practica de retenciones a cuenta del IRNR
- Residente en España: posibilidad de aplicar por el régimen especial para trabajadores desplazados a España. ¿Beneficioso?
- Trámites para la solicitud del régimen hasta su concesión
- Práctica de retenciones conforme al régimen especial
- Año de terminación del régimen especial o salida de la compañía o de España.
- ¿Qué pasaría si su nómina permaneciese en Italia? Desplazamiento puro (sin contrato en España)



ASPECTOS FISCALES, LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DERIVADOS DE LAS IMPATRIACIONES

CUESTIONES:

1. ¿Hay que comunicar a las autoridades laborales los desplazamientos superiores a 8 días que provengan de EEE o Suiza?
2. ¿Cuál es la diferencia entre A1 y el S1?
3. En caso de retraso en la emisión del COC (Certificado de Cobertura) que nos obligue a cotizar en España, una vez que el CoC sea emitido ¿la Seguridad Social devuelve las cotizaciones realizadas mientras esperábamos el CoC?
4. El extranjero desplazado a España, cuando hay convenio de Seguridad Social, ¿tendrá cobertura sanitaria de la seguridad social en España?
5. La ley Beckham y el trabajo en remoto. ¿Qué problemas hay para su aplicación?
6. Documentación / modelos que se deben utilizar para la formalización / presentación de este tipo de trabajadores (como puede ser el modelo 216)





Deloitte hace referencia a Deloitte Touche Tohmatsu Limited («DTTL») y a su red global de firmas miembro y sus entidades vinculadas, ya sea a una o a varias de ellas. DTTL (también denominada «Deloitte Global») y cada una de sus firmas miembro son entidades jurídicamente separadas e independientes. DTTL no presta servicios a clientes. Para obtener más información, consulte la página www.deloitte.com.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, legal, asesoramiento financiero, gestión del riesgo, tributación y otros servicios relacionados, a clientes públicos y privados en un amplio número de sectores. Con una red de firmas miembro interconectadas a escala global que se extiende por más de 150 países y territorios, Deloitte aporta las mejores capacidades y un servicio de máxima calidad a sus clientes, ofreciéndoles la ayuda que necesitan para abordar los complejos desafíos a los que se enfrentan. Los más de 312.000 profesionales de Deloitte han asumido el compromiso de crear un verdadero impacto.

Esta publicación contiene exclusivamente información de carácter general, y ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni sus firmas miembro o entidades asociadas (conjuntamente, la “Red Deloitte”), pretenden, por medio de esta publicación, prestar un servicio o asesoramiento profesional. Antes de tomar cualquier decisión o adoptar cualquier medida que pueda afectar a su situación financiera o a su negocio, debe consultar con un asesor profesional cualificado. Ninguna entidad de la Red Deloitte será responsable de las pérdidas sufridas por cualquier persona que actúe basándose en esta publicación.