



# Seguridad Social

Retos en el ámbito de la movilidad &  
Trabajo internacional

Mecanismos alternativos/complementarios a  
la pensión pública de jubilación

14 de Febrero de 2023

# Contenido

1. Prestación pública de jubilación
2. Mecanismos alternativos/complementarios

# Quienes somos



**Beatriz Rumoroso**  
Directora, Retirement Solutions

Paseo de la Castellana, 36-38  
28046 Madrid  
España

+34 915 90 30 95  
[beatriz.rumoroso@willistowerswatson.com](mailto:beatriz.rumoroso@willistowerswatson.com)



**Isabel Calderon**  
Directora, Retirement Solutions

Paseo de la Castellana, 36-38  
28046 Madrid  
España

+34 915 90 30 09  
[beatriz.rumoroso@willistowerswatson.com](mailto:beatriz.rumoroso@willistowerswatson.com)

# Prestación pública de jubilación

# Seguridad Social

## NUEVO ENTORNO LABORAL

- La movilidad internacional forma parte de la actualidad del mercado laboral.
- Es una necesidad actual en un nuevo entorno laboral.
- Es una oportunidad para el empleado, especialmente para determinados perfiles que buscan especialización o mayor desarrollo profesional.
- A través de la formación, se potencia desde las Universidades (facilitando la posibilidad de participar en programas de movilidad, intercambios dentro y fuera de Europa).
- El objetivo de muchas multinacionales es la expansión con planes de movilidad.
- Ante esta nueva realidad, y desde el punto de vista de la cobertura en materia de prestaciones de Seguridad Social, nos encontramos ante una situación de cierta complejidad.
- El empleado (desplazado o expatriado), no deja de tener dudas y preguntas sobre su situación como sujeto de derechos de prestaciones de todo tipo, *¿Cómo cotizo?*, *¿Cómo va a afectar a mi pensión de jubilación?*, *¿Cómo se calcula mi pensión de jubilación?*, *¿Quién paga mi pensión?*, *¿qué tramites tengo que realizar?*.
- La realidad es que la mayoría de los españoles quieren seguir teniendo la seguridad social de nuestro país.



# Seguridad Social

## Pensiones de la seguridad social con vida laboral en varios países

### DESPLAZADOS Y EXPATRIADOS

#### Casuística diferente: Desplazado o Expatriado

##### DESPLAZADO

- Trabajador contratado para trabajar habitualmente en España, que con carácter temporal, es asignado para prestar servicios en otro país.
- Mantiene su sistema de Seguridad Social en el país de origen.
- Duración máxima 24 meses. Se podrá ampliar el tiempo permita el Estado de acogida o lo acordado en el Convenio Bilateral, suele ser hasta cinco años máximos en la práctica general pero depende del convenio).

##### EXPATRIADO

- Suscribe un contrato con una empresa en un país concreto, pero es asignado para prestar los servicios en el territorio de otro país.
- Está sometido a la legislación del Estado donde presta los servicios.
- Duración: No existe límite de duración en el Régimen de Expatriado.

##### DIFERENCIA

EL PRIMERO se mantiene dentro del Sistema de Seguridad de origen; mientras que, el expatriado se somete a la legislación del Estado donde prestará sus servicios.

**En el ámbito de la Seguridad Social, y a efectos de la cobertura de las prestaciones públicas (jubilación entre otras) en este campo se deben distinguir cuatro grupos:**

- PAISES DE LA UE
- PAISES CON CONVENIO BILATERAL
- PAISES INCLUIDOS EN EL CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO
- OTROS PAÍSES, en los que hay que tener en cuenta las normas españolas y las del estado de destino

# Seguridad Social

## Pensiones de la seguridad social con vida laboral en varios países

¿ Cómo se realizan los cálculos de pensión de jubilación para empleados que han trabajado en distintos países LA UE?

### NORMATIVA:

Reglamento (CEE) Num. 1408/1971 y Num. 574/1972.  
Reglamento (CE) Num. 883/2004 y Num. 987/2009

- Cada país calcula la pensión teniendo en cuenta los períodos cotizados en su territorio y con su legislación.
- Así mismo se calcula la jubilación sobre las cotizaciones por el tiempo completo trabajado : **PENSIÓN POR TOTALIZACIÓN DE PERIODOS COTIZADOS (A PRORRATA)**. En este caso, cada país será responsable de pagar la parte proporcional correspondiente.
- Se reconoce la opción más favorable.

### Países con Convenio Bilateral

	Andorra		China		Marruecos		Túnez
	Argentina		Colombia		México		Ucrania
	Australia		Corea		Paraguay		Uruguay
	Brasil		Ecuador		Perú		Venezuela
	Cabo Verde		Estados Unidos		República Dominicana		
	Canadá		Filipinas		Rusia		
	Chile		Japón		Senegal		

- Cada país tiene su propio reglamento y opera de acuerdo con su legislación.
- En algunos de ellos, solo se aplicará la modalidad del total del período trabajado.
- En estos casos, la situación se rige por lo establecido en cada convenio con el país que corresponda.

# Seguridad Social

## Pensiones de la seguridad social con vida laboral en varios países

### PAISES INCLUIDOS EN EL CONVENIO MULTILATERAL IBEROAMERICANO

Bolivia, Brasil, Chile, El Salvador, Ecuador, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y República Dominicana.

- Si existen Convenios bilaterales de Seguridad Social entre dos Estados Parte, se aplicarán las disposiciones que resulten más favorables al interesado.

### OTROS PAISES

En los que hay que tener en cuenta las normas españolas y las del estado de destino.

- No existe ningún un tipo de reconocimiento recíproco de cotizaciones.
- Los años cotizados en estos países no tienen efecto legal en España, ni a la inversa.
- Colectivo menos protegido, en el que se recomienda reforzar el ahorro privado y la planificación financiera.

### CLAVES PARA GARANTIZAR LAS PENSIONES EN EL CASO DE LOS EXPATRIADOS

- Para las situaciones en las que haya mayor desamparo, se recomienda reforzar el ahorro privado y hacer una planificación financiera por lo que pueda ocurrir en un futuro próximo.
- El objetivo es mantener un retiro desahogado, bien en nuestro país o en otro territorio.
- Es clave acudir a profesionales que le ayuden a realizar una adecuada planificación financiera en estas situaciones.
- El régimen de prestaciones de un trabajador con trabajo realizado en el extranjero es un tema complejo, requiere de un estudio personalizado y de una información adecuada para solicitar las prestaciones del sistema de la seguridad social como la jubilación entre otras, etc.
- Para ello, debe acudir a profesionales especialistas, que podrán ayudarle y acompañarle en el proceso.



# Mecanismos alternativos / complementarios

# Mecanismos alternativos/complementarios

## Consideraciones generales



- Buscar la mejor alternativa que se adapte a la problemática, necesidades y objetivos de la empresa y del empleado



- No hay una solución única, hay diversidad de situaciones y casuística
- **Necesidad de analizar las situaciones de forma particular**



- Si existe o no **convenio internacional** de Seguridad Social con el país de destino.
- Posibilidad de **mantener las cotizaciones en España**. Posible doble cotización
- Existencia de un **sistema de jubilación** adicional a la Seguridad Social en **España** :
  - Viabilidad de mantener las aportaciones a ese sistema
  - Requisitos/documentación necesaria para que sea viable.
  - Implicaciones fiscales dependiendo de cada vehículo para la empresa y empleado.

- Existencia de un **sistema de jubilación** adicional a la Seguridad Social en el **país de destino**
  - Posibilidad de realizar las aportaciones a ese sistema.
  - Análisis del nivel de aportaciones (normalmente vinculado a las particularidades del país).
  - Efectividad fiscal para la empresa y empleado.
  - Derechos adquiridos y portabilidad.



Alta en la empresa



Inicio Asignación



Localización



# Mecanismos alternativos/complementarios

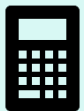
## Ejemplo práctico: Posible solución para un español expatriado



- **Cubrir la posible pérdida de prestación de jubilación** por dejar de cotizar en España a la Seguridad Social.



- **Acuerdo con el empleado mientras es trabajador en España** por el cual la empresa en España le realizará unas determinadas aportaciones para cubrir la posible pérdida que tendría en la prestación de jubilación.
- Implantación de un **seguro colectivo de vida** en el que se realicen dichas aportaciones.



- Estimación de la **pensión de jubilación teórica** que le hubiese correspondido de seguir siendo trabajador **en España**.
- Estimación de la **pensión de jubilación teórica** en su **nueva situación**.
- Estimación de las **aportaciones adicionales** a realizar para complementar las prestaciones de jubilación.



# Mecanismos alternativos/complementarios

## Características del vehículo de financiación

### SEGURO COLECTIVO DE VIDA NO COMPROMISOS POR PENSIONES

#### CARACTERÍSTICAS

- **Tomador:** Empresa en España.
- **Asegurado:** Empleados.
- **Beneficiario:** Empleados o, en su caso, beneficiarios designados.
- **Contingencia principal:** Supervivencia a una determinada edad.
- **Contingencias complementarias:** Se podrían incluir el fallecimiento e incapacidad.
- **Aportaciones:** Empresa.
- **Sin imputación de primas al asegurado:** Basada en la no atribución de los derechos al empleado.

### SEGURO COLECTIVO DE VIDA COMPROMISOS POR PENSIONES

- **Tomador:** Empresa en España.
- **Asegurado:** Empleados.
- **Beneficiario:** Empleados o, en su caso, beneficiarios designados.
- **Contingencia principal:** Jubilación por la Seguridad Social.
- **Contingencias complementarias:** Se podrían incluir el fallecimiento e incapacidad.
- Aportaciones: Empresa.
- **Sin imputación de primas al asegurado** (hasta el límite de 100.000 euros).

#### ALTERNATIVAS DE INVERSIÓN

- Rentabilidad Garantizada:
  - Interés mínimo garantizado más participación en beneficios.
  - Interés “matcheado”.
- Gestión dinámica (Unit Linked): Sin rentabilidad garantizada.

# Mecanismos alternativos/complementarios

## Características del vehículo de financiación

	SEGURO COLECTIVO DE VIDA NO COMPROMISOS POR PENSIONES	SEGURO COLECTIVO DE VIDA COMPROMISOS POR PENSIONES																		
<b>DERECHOS A FAVOR DEL ASEGURADO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de acaecimiento de las contingencias aseguradas (supervivencia).</li> <li>• Extinción de la relación laboral salvo despido procedente (independientemente de su instrumentación).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se le reconocer los derechos en todas las situaciones</li> </ul>																		
<b>DERECHOS A FAVOR DEL TOMADOR</b> (que habilita a rescatar los fondos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En caso de despido declarado procedente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En ningún caso.</li> </ul>																		
<b>FISCALIDAD</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>EMPLEADO</th> <th>EMPRESA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Primas (no imputadas) (*)</b></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin impacto fiscal</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La deducibilidad en el Impuesto de Sociedades se difiere al momento de atribución de derechos al asegurado</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td><b>Prestaciones</b></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tributación en el momento de atribución de derechos al asegurado</li> </ul> </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		EMPLEADO	EMPRESA	<b>Primas (no imputadas) (*)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin impacto fiscal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La deducibilidad en el Impuesto de Sociedades se difiere al momento de atribución de derechos al asegurado</li> </ul>	<b>Prestaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tributación en el momento de atribución de derechos al asegurado</li> </ul>		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>EMPLEADO</th> <th>EMPRESA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Primas (no imputadas)</b></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin impacto fiscal</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La deducibilidad en el Impuesto de Sociedades se difiere al momento de percepción de la prestación o movilización a otra póliza</li> </ul> </td> </tr> <tr> <td><b>Prestaciones</b></td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tributación en el momento de recibir la prestación</li> </ul> </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		EMPLEADO	EMPRESA	<b>Primas (no imputadas)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin impacto fiscal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La deducibilidad en el Impuesto de Sociedades se difiere al momento de percepción de la prestación o movilización a otra póliza</li> </ul>	<b>Prestaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tributación en el momento de recibir la prestación</li> </ul>	
	EMPLEADO	EMPRESA																		
<b>Primas (no imputadas) (*)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin impacto fiscal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La deducibilidad en el Impuesto de Sociedades se difiere al momento de atribución de derechos al asegurado</li> </ul>																		
<b>Prestaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tributación en el momento de atribución de derechos al asegurado</li> </ul>																			
	EMPLEADO	EMPRESA																		
<b>Primas (no imputadas)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin impacto fiscal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La deducibilidad en el Impuesto de Sociedades se difiere al momento de percepción de la prestación o movilización a otra póliza</li> </ul>																		
<b>Prestaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tributación en el momento de recibir la prestación</li> </ul>																			

(\*) Basado en el no reconocimiento de derechos hasta que ocurra una contingencia

NOTA: Lo anterior, salvo error u omisión, constituye nuestra opinión como expertos en materia de previsión social sobre el asunto que nos ha sido encomendado, no pudiendo ser considerado como un informe fiscal y estando supeditada a cualquier otra opinión mejor fundada en derecho.