

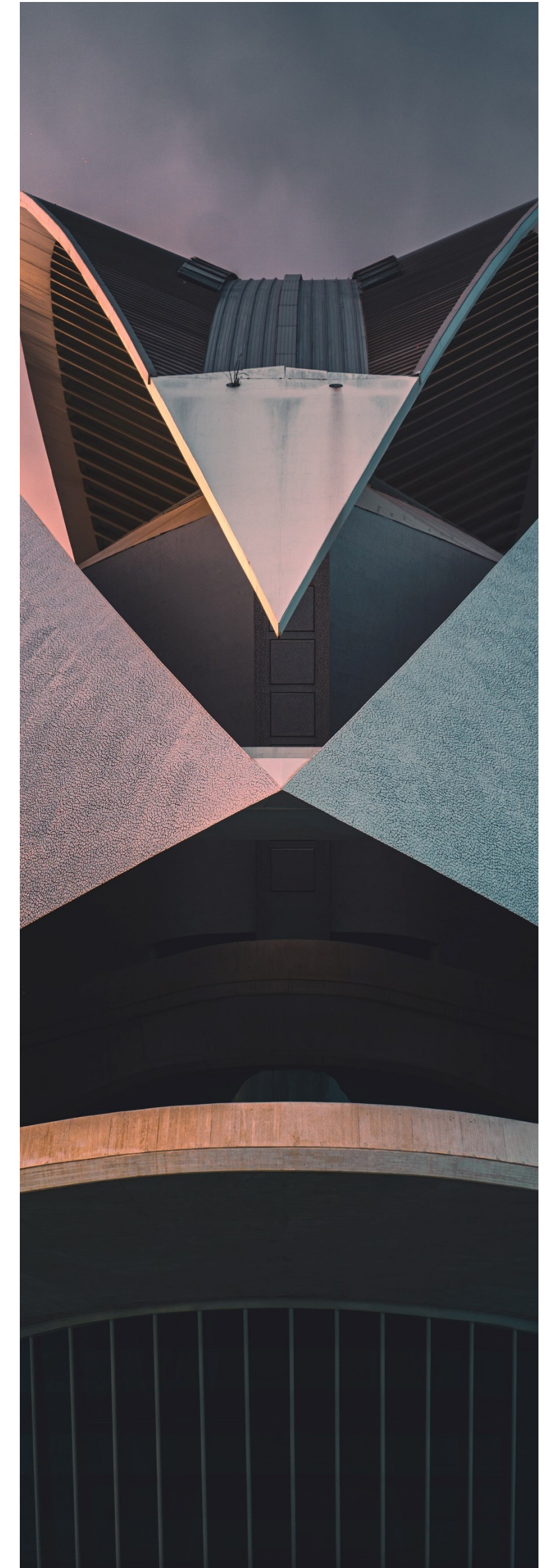
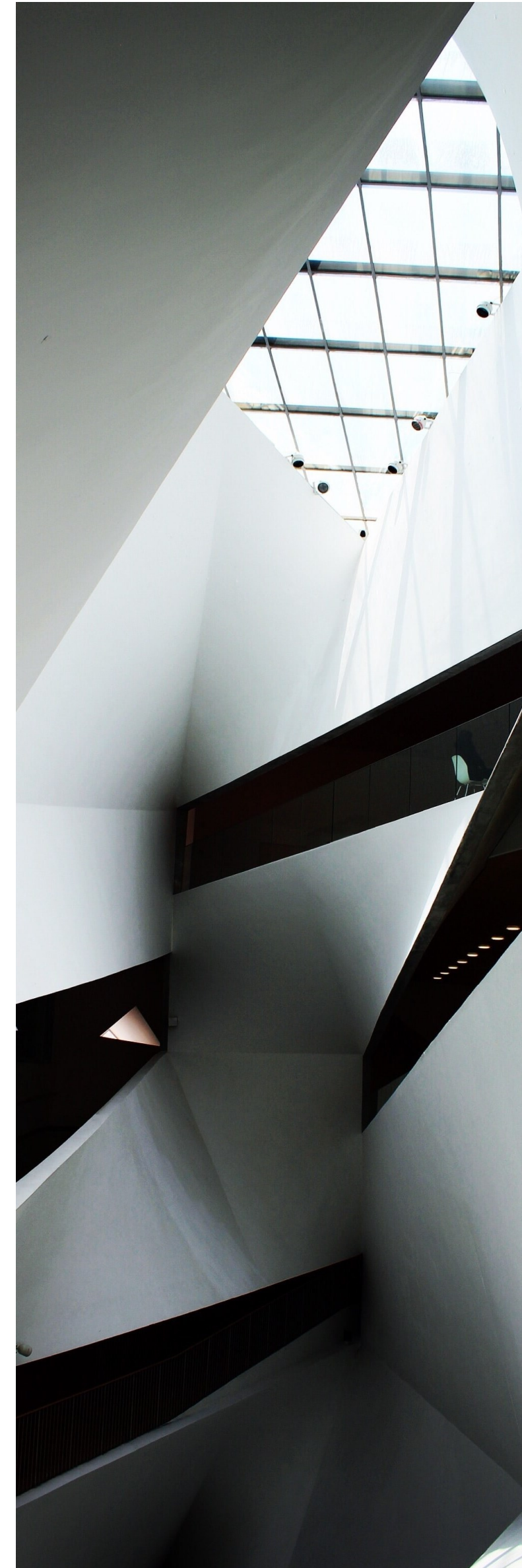
G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

**Retos, riesgos y
soluciones legales de
Compañías con
presencia internacional**

Carlos de la Torre García
Socio Área Laboral

14 de Febrero de 2023



01 RR. HH. Internacional - Retos

1. EL RETO DEL TALENTO

- Carencias de talento, en destino y también en España. Estas carencias son más acusadas en perfiles técnicos. Tan importante es atraer talento en destino como desarrollarlo.
- Existe una desigual distribución del talento en el mundo.
- Los cambios demográficos van a agudizar esta carencia.

2. EL RETO DE LA VELOCIDAD

- El negocio se globaliza más lentamente que la función de RRHH, que se va adaptando más lentamente.
- Es preciso reinventar estructuras, procesos, herramientas en la propia organización.

3. EL RETO DE LOS COSTES Y LA FLEXIBILIDAD

- Necesidad de mantener el control sobre los costes.
- Es preciso fortalecer la identidad corporativa como mecanismo de control ("nuestra forma de hacer las cosas")

4. EL RETO DE LA MOVILIDAD

- En algunos sectores y modelos de negocio, la tradicional figura del expatriado sigue siendo utilizada mayoritariamente, pero deben introducirse cambios en el perfil y en el propio proceso de expatriación.
- La cuestión de los ciclos vitales y profesionales y el equilibrio de la vida familiar son criterios a tener en cuenta en el diseño de carreras profesionales internacionales.

5. EL RETO DE LA REPUTACIÓN GLOBAL

- La globalización amplifica los conflictos locales que dañan la reputación: evitar la erosión de la marca es una prioridad para RR.HH.

6. EL RETO DE LAS RR.LL. TRANSNACIONALES: LOS SINDICATOS GLOBALES

- Las relaciones laborales deben ser enfocadas desde la perspectiva de la globalización: ¿AMI?
- Es necesario trabajar con los sindicatos globales y combinar este diálogo con los agentes locales, teniendo en cuenta la complejidad de esta relación entre globales y locales.

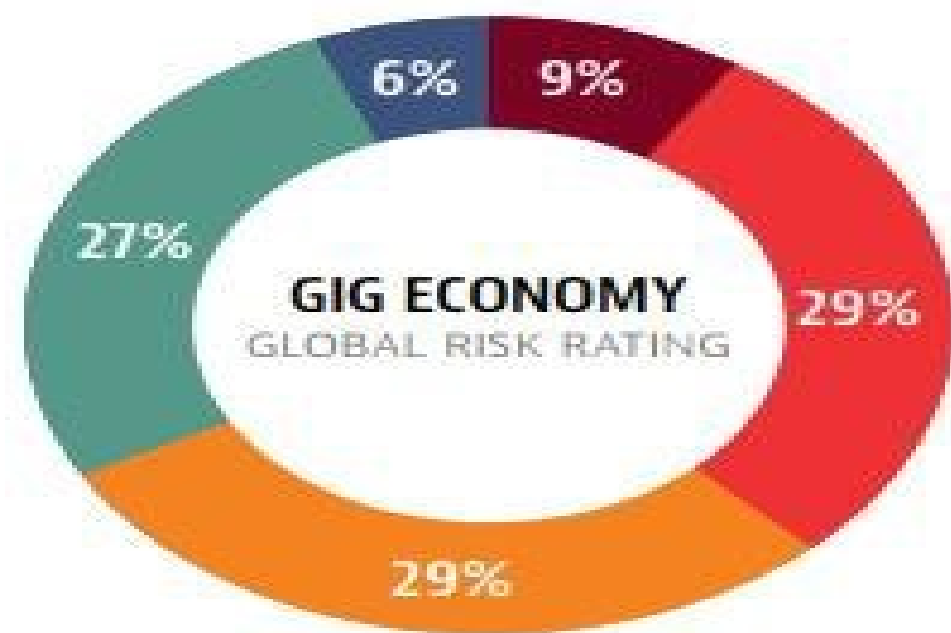
7. EL RETO DE LA COMPLEJIDAD NORMATIVA. EJEMPLO: LEY DE START UPS

- Todos los aspectos relacionados con la contratación, despidos, seguridad social, beneficios sociales, etc. pueden tener costes relevantes si no se tienen en cuenta, incluyendo los riesgos de incumplimiento.
- Es necesario tener en cuenta el riesgo-país y el riesgo-socio desde el primer momento.

02 ¿Qué grupos de interés tienen las multinacionales en sus operaciones internacionales?

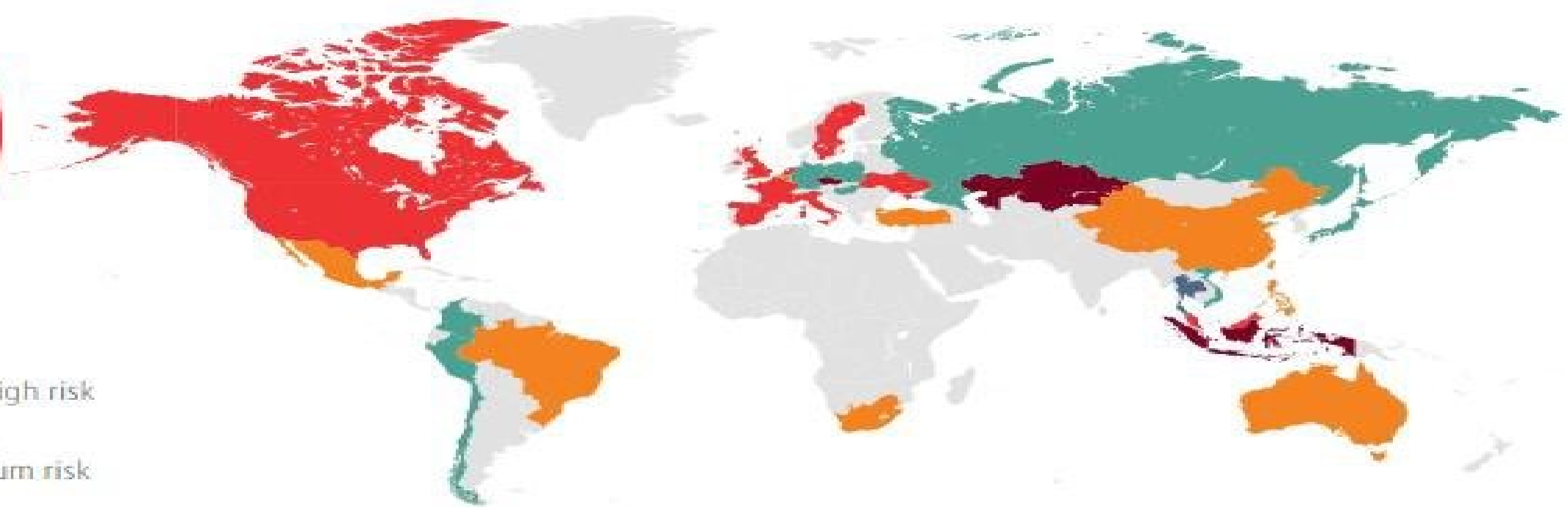


03 Mapa de Riesgos – Plataformas Digitales – Falsos Autónomos



- RISK LEVEL 5 High risk
- RISK LEVEL 4 Medium to high risk
- RISK LEVEL 3 Medium risk
- RISK LEVEL 2 Low to medium risk
- RISK LEVEL 1 Low risk

DATA FROM 34 COUNTRIES



R1. Cesión Ilegal – Employer of Record
R2. Laboralización de Autónomos - Criminalización

Países con riesgo elevado: USA; Canadá; Reino Unido; Francia; España

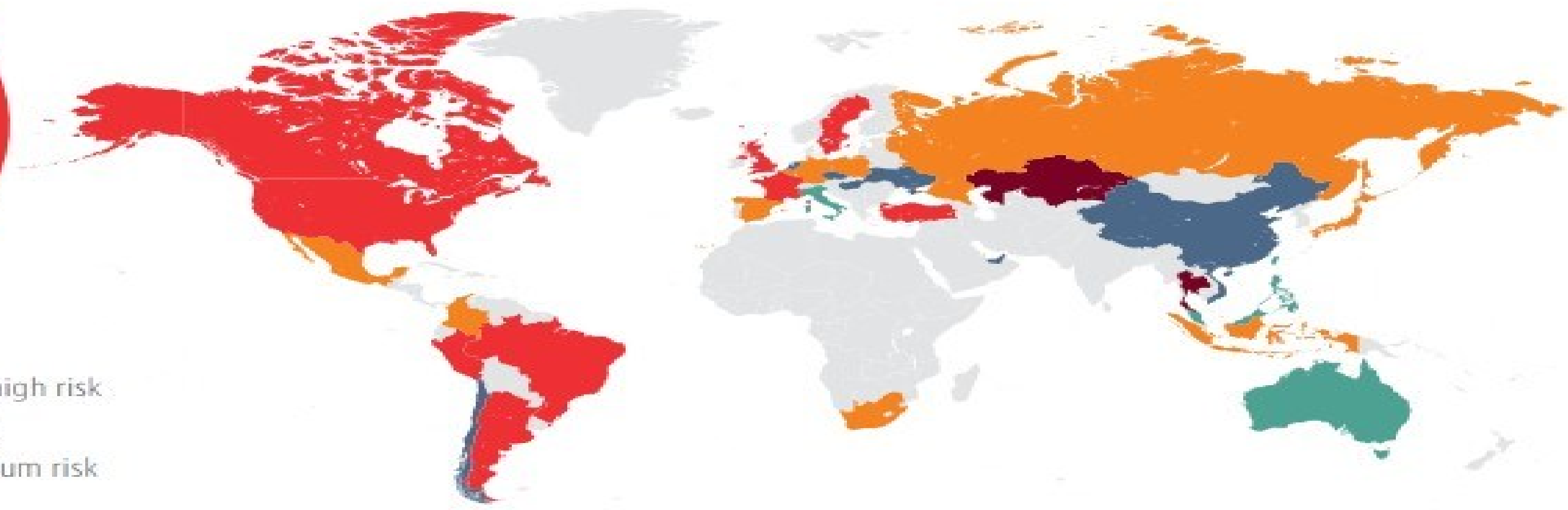


04 Mapa de Riesgos – Gender Pay



- RISK LEVEL 5 High risk
- RISK LEVEL 4 Medium to high risk
- RISK LEVEL 3 Medium risk
- RISK LEVEL 2 Low to medium risk
- RISK LEVEL 1 Low risk

DATA FROM 36 COUNTRIES

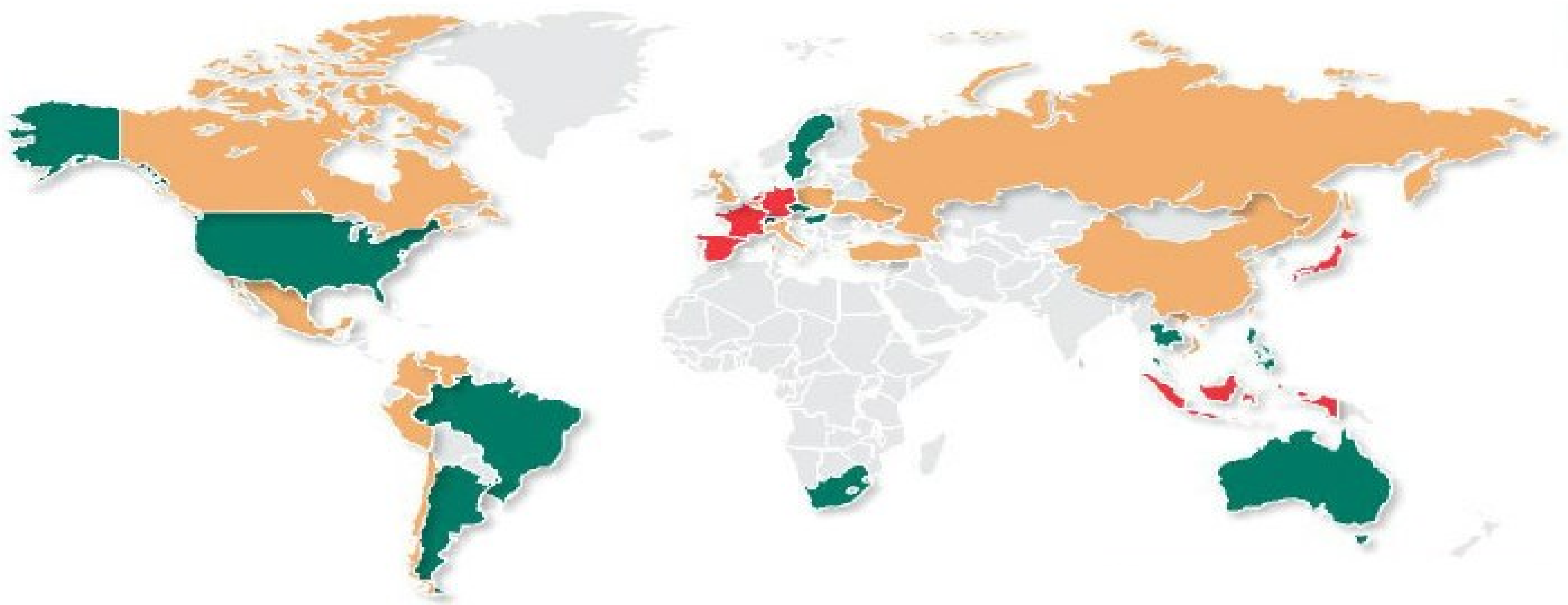


R1. Discriminación por razón de sexo
R2. Acoso sexual o por razón de sexo
R3. Brecha de género

Países con riesgo elevado: USA; Canadá;
Brasil; Reino Unido; Alemania; Francia;
España



05 Mapa de riesgos - Despidos



- R1. Despidos sin causa o injustificados
- R2. Despidos sin procedimiento
- R3. Indemnización reparadora – Carta Social Europea

Países con riesgo elevado: España, Francia y Alemania



06 Compliance Riesgos

<p>Inmigración</p>	<p>R.1. Proceso de registro de la entidad extranjera ante las autoridades laborales en destino. R.2. Visitante de negocios: 1. Actividades permitidas al visitante 2. Necesidad de obtención del visado, en su caso. 3. Tiempo de estancia permitido 4. Posibilidades de prórroga R.3. Operaciones existentes a nivel de visado/permisos de trabajo de empleados. R.4. Operaciones existentes a nivel de visados/permisos para los familiares que se desplazan con el mismo.</p>	<p>Relaciones laborales</p>	<p>R.10. Contratación de empleados (contrato local o contrato de origen) R.11. Tiempo de trabajo en país de destino (vacaciones, jornada, horas extras, régimen de descansos, etc.) R.12. Condiciones retribuciones en destino (salario, beneficios sociales, etc.) R.13. Modificación de condiciones de empleados en país de destino. R.14. Prevención de situaciones de discriminación directa o indirecta pro por razón de sexo, raza, nacionalidad, origen étnico, afiliación sindical, etc. R.15. Regulación de políticas y protocolos de actuación y/o acuerdos de empresa de garantía de igualdad de oportunidades R.16. Ejercicio de derechos de conciliación entre la vida laboral y la vida personal. R.17. Acoso laboral, discriminatorio, sexual o por razón de sexo en país de destino. R.18. Sucesión de empresa(subrogaciones de plantilla) R.19. Desvinculación de empleados (cartas de despido)</p>
<p>Seguridad Social</p>	<p>R.5. Proceso de registro de la entidad extranjera ante las autoridades de Seguridad Social en destino. R.6. Cobertura de Seguridad Social en destino: análisis práctico de convenios bilaterales de la Seguridad Social y/o acuerdos específicos en la materia. R.7. Cobertura sanitaria en destino R.8. Alcance de prestaciones y beneficios sociales en destino. R.9. Posibilidad de mantener cotizaciones en origen.</p>		

6.1 Compliance Riesgos

<p>Relaciones Sindicales</p>	<p>R.20. Elecciones Sindicales R.21. Negociación colectiva R.22. Acuerdos Marco Internacionales con sindicatos globales como empleador y para la cadena de suministro.</p>
<p>Impatriación</p>	<p>R.23. Regulación de condiciones laborales en países de origen (retorno)</p>
<p>Seguridad y Salud Laboral</p>	<p>R.24. Condiciones de seguridad y salud en destino. R.25. Modalidad de organización preventiva en la empresa en país de destino. R.26. Protocolo de actuación empresarial ante procedimientos de investigación de accidentes laborales. R.27. Prevención de ilícitos de administrativos y penales.</p>

07 Soluciones legales

1. Códigos de conducta y Acuerdos Marco Internacionales: analizar el contexto sectorial e incluir el acervo normativo internacional de la OIT e instrucciones de la OCDE para multinacionales.

2. Auditorías laborales por país: evaluar los marcos laborales país por país para garantizar cumplimiento tanto para empleados como para cadena de suministro.

3. Programas de Compliance laboral por país: identificar riesgos de incumplimiento laboral y un plan de acción para su control y mitigación.

4. Protocolos de gestión de riesgos en áreas críticas: accidentes de trabajo; falsos autónomos; cesión ilegal; no discriminación; canales de denuncia e investigaciones internas; etc.

5. Modelos para interpretar la conflictividad laboral en destino: Según mayor o menor presencia sindical e intervención administrativa.

Conclusión: La DRH internacional es el “**guardián**” de la seguridad jurídica y de la cultura de cumplimiento normativo laboral a nivel global y local.

08 La movilidad internacional después de la Covid 19

7 perfiles y situaciones diferentes
¿La revolución ha llegado a la movilidad internacional?
¡¡La internacionalización no se detiene!!

1 **Teletrabajadores internacionales** (teletrabajan en un país distinto a aquel en que está establecida la empresa)

2 **Expatriados o desplazados de corta duración** (entre 6 y 18 meses).

3 **Business Travellers** (viajeros de negocio)

4 **Asignados virtuales** localizados en un país distinto al de la sede o centro de actividades principales de la Compañía.

5 **Global Nomad** (expatriados que se mueven de país).

6 **Expatriados de larga duración** (más de 5 años).

7 **Commuters internacionales** (viajan de Lunes a Jueves a otro país).

Tendencia COVID 19: el desplome de las expatriaciones y el auge del teletrabajo

09 El Teletrabajo Internacional

El problema

Punto de partida

- Ausencia de regulación internacional o local específica. Excepciones: Croacia; Estonia; Georgia; Barbados; Bermuda; Islas Caiman; Dubai. etc.

Factor de Complejidad: aplicación de normativa local de teletrabajo.

Cuestión previa: ¿el teletrabajo internacional es un desplazamiento transnacional? ¿La movilidad se produce por cuenta del empleador o del trabajador? ¿Hay mutuo acuerdo o es una orden de desplazamiento?

  **CASO A:** Teletrabajadores que se desplazan a España desde su país de destino.

  **CASO B:** Teletrabajadores que se desplazan a países de destino desde empresas españolas.

Claves: voluntariedad; reversibilidad;
acuerdos individuales; cuestiones migratorias;
laborales; de SS; y fiscales.

10 Las Soluciones: La Ley 28/2022 de Start Up

1

La ley laboral aplicable será la ley que acuerden las partes y en defecto de pacto será aplicable "ley lex loci laboris" o si no se conoce la ley del lugar del establecimiento y excepcionalmente la ley en la que el acuerdo de teletrabajo presente vínculos más estrechos" con otro país.

2

La normativa de Seguridad Social podría permitir el mantenimiento de la cotización en la SS de origen con peculiaridades en la UE y fuera de la UE y convenios bilaterales. No obstante, la SS del país de destino podría cuestionar está operativa y exigir cotización en destino.

3

La normativa fiscal parece no exigir en todo caso, la apertura de establecimiento permanente en España. Excepción: el teletrabajador puede ser considerado agente dependiente o su vivienda lugar fijo de negocios. La tributación en España dependerá de la residencia fiscal (más de 183 días o de que España sea núcleo principal o base de actividades con intereses económicos). La ley de Start Up puede permitir el IRNR sin EP.

4

La normativa migratoria exige para trabajadores no comunitarios autorizaciones de residencia y trabajo. La ley de Start Up crea el nuevo visado de un año y la autorización de residencia temporal de tres años prorrogable por otros dos y la permanente tras cinco años para nómadas digitales).

GA_P: Employment Law Alliance: 3.000 abogados laboralistas en 150 países



- ABOUT US
- REGIONS
- GLOBAL EMPLOYER HANDBOOK
- NEWS & INSIGHTS
- WEBINARS & EVENTS
- FIND A LAWYER

Home / Global Employer Handbook®

Global Employer Handbook®

The Global Employer Handbook is a comprehensive resource for labor and employment law in over 100 countries, including 170+ jurisdictions around the globe. Filter the employment law information by using the drop-down menus. Submit your search to discover the labor law information you requested.

Filter Results:

Jurisdiction(s):

Topic(s):

Keyword Search:

Webinars

Upcoming Webinars



15 Feb 2023

2023 Europe Employment Law Year in Review: England, France, Germany, Italy, Spain



22 Feb 2023

2023 US Immigration Law Year in Review

The ELA is proud to collaborate with our US Immigration specialty group in our Year In Review series to cover important immigration topics facing employers today. Our presenters will walk you through what you need to know about the processing and policy changes over the past year and provide an update on H-1B cap lottery and what is required when.



January 11 - March 08

2023 Year in Review Series

Join ELA thought leaders as they address the most impactful labor and employment changes of 2022 and anticipated developments in 2023.

<https://www.ela.law/globalemployerhandbook>

<https://www.ela.law/podcasts>

G A _ P

Gómez-Acebo & Pombo

Carlos de la Torre García

Socio Área Laboral e Inspector de Trabajo en excedencia

cdelatorre@ga-p.com