

Informe de trabajo

Localización en Movilidad Internacional



Noviembre 2023

Patrocinado por:

Allianz  **Partners**



ÍNDICE

CONSIDERACIONES PREVIAS	3
1. SUPUESTOS DE LOCALIZACIÓN y TEMPORALIDAD	4
2. RETICENCIAS A LA LOCALIZACIÓN	5
3. LOCALIZACIÓN y VINCULO LABORAL	9
4. LOCALIZACIÓN e IMPACTO EN SOCIAL	11
5. LOCALIZACIÓN e IMPACTO MIGRATORIO.....	12
6. COMPENSACIÓN EN PROCESOS DE LOCALIZACIÓN	14
7. LOCALIZACIÓN DESDE INICIO Vs POR FIN ASIGNACIÓN	18
8. PRÁCTICAS MEJOR RECIBIDAS	20
ANEXO.....	22

CONSIDERACIONES PREVIAS

Este informe de trabajo ha sido elaborado por el equipo IHR con las aportaciones de los participantes en las reuniones sobre "[Sesión Debate prácticas Localización en Movilidad Internacional \(Sesión 1\)](#)" y "[Sesión Análisis Localización en Movilidad Internacional \(Sesión 2\)](#)" de IHR EXPAT celebradas el 19 de octubre y 29 de noviembre de 2023.

1. SUPUESTOS DE LOCALIZACIÓN y TEMPORALIDAD

"Me gustaría saber en qué supuestos localizáis las empresas (me refiero fundamentalmente a nivel del puesto de las personas localizadas).

¿Por otro lado, la localización suele ser el fin último o tiene carácter temporal en algún caso?

Muchísimas gracias por compartir."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Cualquier puesto. Puede ser permanente, o no.

RESPUESTA 2: Ingenieros en cliente, en principio carácter temporal.

RESPUESTA 3: Puestos de trabajo con cierta responsabilidad. La localización puede ser el fin, pero no siempre, en ocasiones los desplazamientos son con carácter temporal.

RESPUESTA 4: En algunos casos se localiza cuando ya han pasado 5 años de una expatriación (periodo máximo de expatriación en nuestra empresa) y en otras ocasiones se inicia la asignación como localización.

RESPUESTA 5: Cuando hay un traslado voluntario: se publica una oferta en otro país y los empleados se apuntan voluntariamente a dicha oferta. Eso es un traslado voluntario que conlleva localización en destino.

RESPUESTA 6: Localizamos una vez finaliza el periodo máximo de cobertura con la Seguridad Social.

RESPUESTA 7: En la actualidad es muy poco frecuente para nosotros y está limitado a casos excepcionales que se van, en duración más allá de los periodos máximos previsto en los convenios bilaterales de SS o en otro tipo de supuestos derivados de solicitudes de los empleados por motivos estrictamente personales.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [ECA INTERNATIONAL](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

2. RETICENCIAS A LA LOCALIZACIÓN

"A la hora de localizar empleados, ¿qué problemas enfrentáis en este momento?"

Para nosotros es un proceso complejo que genera muchas reticencias.

¿Dónde encontráis en vuestro caso las reticencias y cómo tratáis de eliminarlas o reducirlas?

Muchísimas gracias por compartir."

Respuestas durante la sesión debate:

EJEMPLO 1: Nosotros nos enfrentamos a muchas reticencias. Cada vez que finaliza el período proceso de expatriación y tenemos que empezar a localizar a las personas a partir del 5º año aunque ellos a priori cuando salen desplazados conocen cuál es la política de localización después de estos 5 años y saben que se van disminuyendo de forma progresiva a lo largo de 5 años en los que vamos reduciendo el 20% de cada uno de esos beneficios, al final supone una pérdida económica que no quieren asumir, nos dicen que no se está valorando el esfuerzo y desempeño para trabajar en un país diferente al suyo, por el traslado de la familia... y al final lo que ellos acaban sugiriendo es que de otra manera se les sigan pagando los beneficios que tienen como el colegio, casa, etc. pero que se lo incluyamos en su retribución fija.

Evidentemente no se hace, pero nos encontramos con muchos problemas, gente enfadada, muchas negociaciones, de hecho, tardamos más de 6 meses en cerrar las negociaciones y aunque lo intentamos hacer con tiempo, al haber tantos problemas el tiempo es de 6 meses lo que tardamos en cerrar y llegar a acuerdo.

ADJ PREGUNTA: ¿Y cuándo soléis empezar, a los 6 meses antes de la localización?

EJEMPLO 1: Empezamos 1 año antes a trabajar para que la gente vaya sabiendo cuales son las condiciones que van a tener. Entendemos que el plazo de tiempo es amplio, pero sobre todo de cara a la gente que tiene familia allí, colegios y para tomar decisiones de vuelta, etc. intentamos trabajarlo con tiempo.

ADJ PREGUNTA: ¿Al final es una reticencia de que a pesar de que la política está decidida y se haga un escalado suave de los beneficios, la gente se agarra a los beneficios entiendo?

EJEMPLO 1: Exactamente. Al final te acostumbras a vivir con ello y además están ecualizados y se acostumbran a disponer de ese dinero y no contemplan no tenerlo.

ADJ PREGUNTA: ¿Y las negociaciones, has dejado claro que la política está clara y se aplica, pero que hay cierto margen de negociación, entonces ¿qué cosas entran en la negociación o qué piden ellos que se salven?

EJEMPLO 1: No piden que se salve nada, lo que piden es que se incremente el fijo bruto anual que van a acabar percibiendo, con lo cual, por ejemplo, el país en el mercado dice que ese país una persona con el mismo perfil gana X, pues te dicen que ok, pero ellos quieren ganar X+Y porque quieren seguir ganando lo que tienen sin perder pérdida adquisitiva.

En la práctica no se hace, pero sí que tenemos cierta flexibilidad con algunos casos y sí que a veces inflamos un poco esa retribución fija para que ellos noten que somos flexibles.

Luego la realidad de esto es que mucha gente que ha sido localizada al año siguiente nos piden volver a España

ADJ PREGUNTA: ¿Con cuántos en este proceso de negociación no se alcanza un acuerdo y se regresa?

EJEMPLO 1: Hay un porcentaje significativo, pero a priori ya tenemos esa información porque hay muchas conversaciones con ellos y ya sabemos por intuición con quien vas a cerrar y quien va a quedarse en destino y quien va a volver. Pero sí que hay un número significativo de personas que sólo están los 5 años y luego quieren volver.

ADJ PREGUNTA: ¿Existe el supuesto de gente que regrese la familia y ellos se queden?

EJEMPLO 1: En nuestro caso no, cuando vuelven, vuelve la unidad familiar completa.

EJEMPLO 2: En nuestra empresa la mayor reticencia es la pensión de jubilación y también las ayudas vivienda y escolar. Exigen que se les cubra todo el coste (los "expatriados"). Si se localizan en destino es un problema quitarles las ayudas.

EJEMPLO 3 PREGUNTA A EJEMPLO 1: Al principio has dicho que cada año se les quita un 20% ¿es correcto?

EJEMPLO 1: Se les quita un 20% de forma progresiva, pero consolidamos el 5% de la retribución del destino cada año de cara a la vuelta. También siguen manteniendo beneficios: Por ejemplo, el seguro internacional de Cigna lo siguen manteniendo aún si no siguen expatriados, etc.

EJEMPLO 2: Nosotros gestionamos el retorno, fijando un salario mínimo garantizado de retorno que tienen que firmar, junto con el resto de las condiciones de traslado y lo fijamos al inicio.

EJEMPLO 4: En nuestro caso, una de las reticencias que nos encontramos es la equiparación de los derechos de las relaciones laborales de un país a otro.

Generalmente las localizaciones a nivel salarial vamos navegando el tema económico, pero nos encontramos con el tema de la preservación de vacaciones cuando hay países en los que hay más vacaciones que en el país de destino, permisos retribuidos, beneficios, etc. Las cuestiones asociadas a lo que es la relación laboral son una de las reticencias más altas; cuando les mandas a un país mejor no hay problema, pero nosotros, por ejemplo, en España contamos con 30 días de vacaciones laborables y la gente pelea para no perderlos.

Y otra de las reticencias que nos estamos encontrando y ahora ya no es sólo para LATAM, sino para más países, es el tema de preservar la garantía del tipo de cambio.

EJEMPLO 5 PREGUNTA A EJEMPLO 4: ¿Por qué tenéis ese problema con el tipo de cambio? ¿No les pagáis en moneda local?

EJEMPLO 4: Sí si pagamos en moneda local, pero el cambio a la moneda local como referencia no nos la podemos quitar de encima

EJEMPLO 2: La gente no quiere moneda local, quieren EUR, a nosotros nos pasa también un poco como a Ejemplo 4.

EJEMPLO 6: A nosotros lo que nos pasa es que está muy difundido el concepto de expatriado en la compañía y cuando se habla de una localización siempre parece como que es de un nivel inferior y entonces, les preocupa cómo se va a quedar su Seguridad Social.

Y la siguiente reticencia que nos encontramos es el periodo. Como decía antes otra compañera, la ida suele sencilla, pero a los 2-3 años, a pesar de ir como locales, se quieren volver porque nunca sienten pertenencia y no se sienten en el país de destino totalmente locales. Por lo tanto, al final es como que tienen la sensación y percepción de que en cualquier momento pueden volver a su país de origen y entonces son como unas localizaciones un poco trampa porque son de ida y vuelta.

E incluso por añadir, yo incluso abriría las reticencias de las áreas que acogen al empleado. Las áreas cuentan con más reticencias a recibir empleados trasladados que locales puros, porque tienen la percepción y muchas veces real de que en 2 años van a querer volver, por lo tanto, no sienten que realmente están afiliados al país y muchas veces nos dicen que prefieren no contar con una persona porque si en 2 años se va a querer marchar, no les va a cubrir la necesidad.

EJEMPLO 7: Las nuestras van en línea con la de los compañeros. Hay un sentimiento de pertenencia tan grande a la SSocial española que se agarran como sea a no romper ese vínculo.

Luego lo mismo que comentaban: el tipo de cambio en determinados países y también las bandas salariales con las que se juegan; no es lo mismo por ejemplo un país como Australia que localizar en países donde hay bandas salariales menores que las de origen (sobre todo Latinoamérica o Asia Pacífico) que complica y dificulta el proceso de localización.

ADJ PREGUNTA: Entonces Ejemplo 7, dentro de las reticencias que mencionabas, al final si la salarial está cubierta porque en destino la banda es buena, todas las demás pueden quedar en un segundo plano. ¿Entonces, esta es la fundamental?

EJEMPLO 7: Hay de todo porque también varía en función de la edad de la persona ya que no es lo mismo localizar a una persona de 50 años que a lo mejor lleva toda su vida cotizando en España y romper ese vínculo para él es crítico que por ejemplo

a alguien de 30 años que no tiene ese vínculo con la SSocial ni sabe la pensión que le puede llegar a quedar dentro de 35 años.

PREGUNTA DE EJEMPLO 5 A EJEMPLO 7: ¿Localizáis manteniendo la relación laboral en Origen?

EJEMPLO 8: La verdad es que se me ocurren muchas cosas. De todo lo que se ha hablado más o menos es una dinámica bastante común.

Hay una cosa que no ha salido y me he encontrado en algunos casos y es que cuando intentas localizar a alguien y romper el vínculo laboral en España para iniciarlo en un país de destino, si esa persona tiene cierta antigüedad en la empresa lo que te piden es que se le reconozca esa antigüedad de alguna manera para que en el caso de una posible indemnización en un momento dado, hay gente que a esto no renuncia y en algún caso en el pasado hemos tenido que hacer algún tipo de un acuerdo privado en el que se le reconozca ya no una antigüedad, sino una cantidad en el caso de que pueda haber un despido en el país de destino.

Entonces, en este caso, tienes que elaborar un documento donde se reconozca este hipotético derecho, pero muy bien redactado para que no haya posibles lagunas. Es un tema que nos ha ocurrido en varias ocasiones y nos ha generado quebraderos de cabeza en ver cómo lo hacíamos.

EJEMPLO 1: En nuestro caso, se reconoce la antigüedad e incluso mantienen el derecho de retorno a España.

EJEMPLO 4: Nosotros incorporamos ese importe en cláusula con golden parachute.

EJEMPLO 2: Nosotros siempre reconocemos la antigüedad en el Grupo, para fomentar la movilidad y las localizaciones en otras geografías.

EJEMPLO 9: En nuestro caso, sí se reconoce la antigüedad y se firma un acuerdo privado entre el país de origen, el destino y el trabajador, precisamente para evitar estos litigios.

EJEMPLO 10: En nuestro caso se reconoce la antigüedad.

EJEMPLO 11: Al hilo de lo que ha dicho Ejemplo 8, indicar que hay una fórmula para poder hacerlo que es además cómoda en el sentido que se puede pactar con el país de destino y es el reconocimiento de un preaviso, muy usado en países anglosajones (Reino Unido, EEUU, etc.)

Puedes reconocer un pacto, por ejemplo, de un plazo de 2 años de preaviso y esto te permite construir una indemnización razonable sin necesidad de tener que apoyarte en la antigüedad.

Esto funciona por supuesto en el caso de localizaciones definitivas, no aplicable para las temporales, en las cuales la garantía de retorno ayuda a dar tranquilidad.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [ECA INTERNATIONAL](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

3. LOCALIZACIÓN y VINCULO LABORAL

"Legalmente, ¿posibilitáis la vuelta a la empresa de origen en España? ¿En tal caso lo hacéis vía Suspensión Laboral como excedencia?

¿Bajo qué situaciones romperíais el vínculo laboral y consideraríais 100% localizada a la persona?

Gracias por vuestras aportaciones de experiencia y opinión."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Por orden: Expats y locales temporales, sí. Excedencia en tal caso. Localización permanente.

RESPUESTA 2: Si, pueden volver, si vía excedencia. En principio no se contempla romper el vínculo laboral.

RESPUESTA 3: No, como baja voluntaria, pero con mantenimiento de antigüedad en el país de destino. Se da la posibilidad de retornar a España, pero no se establece por escrito

Rompemos relación laboral cuando ya tenemos todos los requisitos necesarios para la contratación en destino.

RESPUESTA 4: Si, cuando es un empleado de la compañía se gestiona con una excedencia. Si el empleado se contrata en local directamente no habría compromiso de regreso a la matriz porque nunca ha estado.

RESPUESTA 5: En las Localizaciones Permanentes no hacemos suspensión laboral, sino extinción completa. Tampoco facilitamos carta de retorno. No obstante, facilitamos que el empleado regrese a origen/España, gestionándolo como un nuevo traslado permanente/voluntario desde otro país hacia España y mantenemos la fecha de antigüedad en el grupo para facilitar la movilidad en el Grupo.

RESPUESTA 6: Pasamos a contrato local directamente.

RESPUESTA 7: Es raro el caso en que no hay un regreso a España a la finalización de los proyectos de destino. No se utiliza, en ningún caso, la excedencia como medio de suspensión de la relación laboral.

Como he expresado en la pregunta anterior, solo se rompe el vínculo laboral con origen (España) en casos de localizaciones por mayor duración de los proyectos en

destino que las vigencias máximas de los convenios bilaterales de SS o por peticiones personas muy específicas.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por DELOITTE en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

4. LOCALIZACIÓN e IMPACTO EN SSOCIAL

"Entiendo que una localización supone (al menos) una suspensión de la relación laboral en origen para tener la relación en destino.

En el caso de las cotizaciones a la Seguridad Social en España ¿creéis aconsejable mantenerlas (mediante convenio especial) para que el empleado no pierda días cotizados? ¿O se debe hacer otra cosa?

Gracias."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Si hay localización, el trabajador cotiza únicamente en el país destino.

RESPUESTA 2: CESS como fórmula más consistente con localización temporal o permanente.

RESPUESTA 3: No solemos mantenerlas, desplazados en ámbito CEE.

RESPUESTA 4: Sí, suele ser un requisito recurrente.

RESPUESTA 5: Se analiza cada caso y si, en ocasiones se mantienen a través del convenio especial. Depende de cada caso la verdad, se analiza uno por uno.

RESPUESTA 6: Las localizaciones permanentes no conllevan suspensión, conllevan extinción laboral. No se mantiene la SS en origen.

RESPUESTA 7: En función de la edad y la posición, la empresa le facilita y paga el convenio especial.

RESPUESTA 8: En la actualidad, mantenemos cotización SS en España salvo obligación de hacerlo en el país de destino.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por DELOITTE en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

5. LOCALIZACIÓN e IMPACTO MIGRATORIO

"¿En vuestra experiencia general, los procesos de Localización (desde el inicio o al finalizar una expatriación) qué impacto tienen a nivel migratorio? Tipos de visa/permisos diferentes, mayor sencillez o complejidad de los mismos, etc.?"

Muchísimas gracias por compartir."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Nos movemos habitualmente en entorno europeo. En terceros países se facilita el visado.

RESPUESTA 2: No suelen generar modificaciones a nivel migratorio, pero es porque no solemos hacer cambios entremedias de una asignación.

RESPUESTA 3: Dependiendo del país destino puede ser un poco más burocrático una localización en destino que una "expatriación" al uso.

RESPUESTA 4: Son bastante complejos, pero siempre contamos con asesores migratorios para que nos ayuden.

RESPUESTA 5: La principal dificultad es toda la gestión migratoria (visas, permisos, trámites administrativos en general) en países muy concretos.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: La experiencia que tenemos relacionada con esta consulta se centra principalmente en UK y EE.UU. En otros países del entorno europeo en el que trabajamos no hay ese requisito a nivel migratorio.

Gestionaríamos una localización desde el inicio cuando damos respuesta a una solicitud por motivos personales. Si hay un desplazamiento por proyecto, habría un periodo de localización+ previo.

En UK aplicamos el mismo criterio en cuanto a visados tanto en localizaciones desde el inicio como en localizaciones + . Se facilita y suele ser el mismo.

En EEUU hemos tenido casos de localización desde el inicio debido a solicitudes personales de los trabajadores donde, al menos inicialmente, el trabajador/a ya disponía de un visado, habitualmente distinto a los que gestionamos cuando hay desplazamiento promovido por la empresa.

Espero que sea de ayuda.

RESPUESTA 2: En principio, migratoriamente hablando, no tienen ningún impacto en nuestra compañía. Las visas se van renovando, ampliando o cambiando el tipo en base al transcurso de los meses, pero independientemente de si son empleados expatriados o locales. Se analizan los visados en base a la situación de asignación inicial (tiempo de estancia, funciones a realizar en destino, reagrupación familiar, etc.) pero no en base a si son empleados locales o expatriados.

Espero haberte ayudado.

RESPUESTA 3: No hemos realizado recientemente ninguna localización que tenga un impacto migratorio determinante, pero en nuestra experiencia en materia migratoria, muchos países regulan los permisos en base al tipo de contratación, de hecho, a veces la misma regulación exige una contratación local, como es el caso de Arabia Saudí o Emiratos Árabes.

La mayor o menor complejidad depende de la regulación de cada país, por lo que sería difícil concretar.

Sentimos no poder aportar más detalles, pero quedamos a vuestra disposición para cualquier cuestión adicional.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [EMS](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

6. COMPENSACIÓN EN PROCESOS DE LOCALIZACIÓN

"Para "compensar" la localización en movilidad internacional, ¿qué estáis ofreciendo a los empleados en esta situación?

¿Y cuál es el proceso que lleváis a cabo para encajar a las personas localizadas en las escalas salariales de destino de manera suave? Ejemplo: Expatriado con condiciones elevadas a tablas de destino más bajas.

Gracias por aportar."

Respuestas durante la sesión debate:

EJEMPLO 1: Nuestras asignaciones suelen ser de 3 a 5 años (en principio 3, prorrogables a 5). Lo que hacemos acabar esos 5 años es una transición gradual y proporcional de 5 años en los que vamos reduciendo el 20% anual de beneficios y lo que hacemos es ver el precio de mercado de esa posición y hacemos una oferta que tendrá al final de esos 5 años; Ellos van consolidando en España un 5% de la retribución de partida que tenían, de esa forma también garantizas que su retribución en España se hubiera aumentado.

Y luego, un tema importante, es que mantienen el seguro de salud internacional (en nuestro caso Cigna Internacional) durante todo el desplazamiento y también plan de pensiones. En países fuera de España nuestros empleados no tienen aportación al plan de pensiones y los expatriados sí que lo tienen y en este caso, independientemente de que sean localizados, siguen manteniendo esas aportaciones al plan de pensiones. Entonces, al final sí que se intenta que el paquete sea atractivo para que quieran permanecer.

Esa continuidad del plan de pensiones y seguro no está limitada en el tiempo, siempre y cuando hablemos de Localizaciones al final de una asignación (no desde inicio).

Si contratáramos a un empleado local en el país de destino, no se aportaría al plan de pensiones porque eso depende de cada país. Sí que se está analizando en algunos países para empezar a hacerlo, pero ahora mismo no se hace.

Por otra parte, en el momento en que ellos deciden que quieren volver, también tenemos una garantía de retorno, el compromiso de buscarles una posición en España.

EJEMPLO 4: Nosotros intentamos evitar localizaciones al final de la asignación. Cuando vamos a las localizaciones desde el inicio tenemos varios tipos:

Hay casos en los que la persona mantiene el salario de origen pero pasa a ser local. Esto lo hacemos en aquellos destinos con salarios más bajos (aunque nos rompe las

bandas en destino, lo permitimos para incentivar el movimiento, que si no es muy difícil que se produzca)

En otros, como por ejemplo los movimientos de EEUU a España encajamos en las bandas de destino algo más bajas poniendo énfasis en mejoras de beneficios: por ejemplo, más vacaciones, que en su país de origen.

Luego tenemos posiciones globales en las que independientemente de a donde vayan, van a mantener el salario, son nómadas que se van cambiando cada X años y estos siempre ganan lo mismo sin importar a donde se vayan (están en unas bandas globales, no locales).

EJEMPLO 4: Finalmente tenemos otra situación, que es lo que llamamos la localización con vínculo y son las que funcionan más como expatriaciones. Son localizaciones donde la relación laboral prioritaria es la de destino y mantenemos en origen (esto se hace fundamentalmente con España) una nómina para mantener las cotizaciones a la SSocial

En cuanto a beneficios:

- * No va a tener el seguro médico privado internacional a no ser que sea necesario por las condiciones del país
- * Compliance está cubierto: Migratorio al inicio y renovaciones, Asesoramiento fiscal en el destino,
- * Asesoramiento fiscal en origen el primer año, etc.
- * Ayuda para que tengan un soft landing (30 días hotel, vuelo de inicio, exceso de equipaje generoso)
- * Relocation online (para que puedan ubicarse en las zonas donde pueden vivir, etc.)
- * No mudanza

EJEMPLO 2: En las localizaciones permanentes (traslados voluntarios 100%), nosotros les damos salario local directamente por lo que ya estarían en bandas salariales locales de destino. De movilidad sólo les facilitamos ayudas básicas para ubicarlos del país A al país B (ej. vuelo de ida, mudanza básica y asesoramiento fiscal básico) y unos días de alojamiento temporal (para que busquen vivienda permanente al llegar).

EJEMPLO 6: Nosotros coincidimos con Ejemplo 4 porque las localizaciones después de una expatriación son difíciles de asimilar por todas las partes.

Hemos hecho muy pocas y sólo en situaciones en las que el empleado adquiere mucho arraigo en el país de destino, considera que ese país es el suyo y salir de allí, por temas familiares principalmente, es complicado y en este caso sí que se plantea una localización.

Se rompe de alguna manera el acuerdo de asignación y de desplazamiento y se inicia una localización y pasa a ser empleado local son seguridad social en destino. Se abre un nuevo acuerdo donde ya la seguridad social, si es que no lo estaba ya por los acuerdos internacionales, pasa a tenerla en destino de manera definitiva y la pierde en origen

Lo que hacemos también es darles una ayuda durante 2 años después de la localización (ayuda vivienda y asesoramiento fiscal) y por supuesto se les iguala a las bandas de destino. Sin embargo, en la mayoría de los casos (por no decir en todos) están muy por encima de esas bandas locales.

No mantenemos los 2 billetes al año y lo que hacemos es darles el importe para 1 al año (intentamos romper vínculo con origen).

Por supuesto el paracaídas de la garantía de retorno que se comentaba antes siempre existe.

EJEMPLO 7: Nuestro enfoque es un poco diferente, ya que la duración de la asignación está muy ligada a la duración de largos proyectos que se están ejecutando

Aunque nuestra política marca un tope de 5 años de duración en la expatriación, a veces el proyecto no ha finalizado en ese momento y nos vemos obligados que la persona continúe allí y que por tanto haya que localizarla, sabiendo que estas personas en la mayor parte de los casos no tienen una vocación de permanencia en ese país, sino que continúan sólo por el proyecto y están como máximo 1, 2 o 3 años más.

Nos vemos obligados a localizarlas porque ya hemos tenido varios casos en los cuales la Seguridad Social nos deniega prórrogas extraordinarias dando de baja con efecto retroactivo y suponiendo una situación complicada de explicar al trabajador. Normalmente la seguridad social de determinados países va con poca rapidez y esto hace que a lo mejor te llega la notificación 2 años después de que la persona haya cumplido el período máximo.

Por otro lado, nuestra política de expatriación es muy restrictiva y se van reduciendo las condiciones en el tiempo. Eso hacía que nos costase mucho cerrar las localizaciones, por lo que hemos trabajado conjuntamente a petición de negocio y en estos casos concretos en los cuales una persona se tenga que quedar en el país el tiempo que sea necesario hasta que finalice este proyecto, lo que hacemos es suspender la relación laboral en España (excedencia garantizando retorno y antigüedad), hay una relación laboral en destino y los ubicamos allí en una banda salarial similar a su nivel organizativo y se crea un complemento ad hoc de localización para que mantenga de esa forma sus condiciones de expatriación.

EJEMPLO 7: Por supuesto, hay localizaciones que son más estables en el tiempo, de posiciones que son más head office que aquí sí que intentamos equipararlos a las condiciones locales del país. Y luego, como comentaba, no es lo mismo localizar en países donde la calidad de vida y las bandas salariales son altas que en otros donde localizar en un país como Filipinas, por ejemplo, es complicado.

EJEMPLO 12: Nuestro enfoque es en general similar al del resto de personas que han participado: también utilizamos los complementos o ayudas que van descendiendo (similar a Ejemplo 1) y a priori deberían hacerse una idea de cuánto quedarían al finalizar el período de desplazamiento.

Quizá un punto diferencial para nosotros es que la gran mayoría de desplazamientos que tenemos es en entornos de condiciones mejores en destino, es decir con bandas salariales superiores. Eso reduce problemas antes comentados.

Por otra parte, en el momento en el que ya no es posible mantener cotización en origen y se pasa a cotización en destino, en algunos países se hace un único incremento salarial para compensar en cierta medida el impacto que tiene el paso de una seguridad social a otra.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [ECA INTERNATIONAL](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

7. LOCALIZACIÓN DESDE INICIO Vs POR FIN ASIGNACIÓN

"Qué ayudas de movilidad internacional facilitáis en casos de Localización, en los siguientes escenarios:

7.1. Localización desde otro país y sin estar en asignación internacional previa.

7.2. Localización en el país destino estando ya en una asignación internacional previa en dicho destino.

7.3. ¿Son diferentes las ayudas en uno y otro escenario?
Gracias!"

Respuestas participantes a cuestionario:

7.1. Localización desde otro país y sin estar en asignación internacional previa.

RESPUESTA 1: Viaje de desplazamiento, relocation allowance, sesión de asesoría fiscal.

RESPUESTA 2: En algunos casos se asigna una ayuda de vivienda temporal y los gastos de vuelos y visas los cubre la empresa.

RESPUESTA 3: Vuelo de posicionamiento a destino; mudanza pequeña (5m3); asesoramiento fiscal origen-destino.

RESPUESTA 4: Consideramos como un local directamente los beneficios que tengan como trabajador local.

RESPUESTA 5: Complemento salarial por desplazamiento (coste de vida + cobertura parcial de vivienda y colegios, si fuera preciso), alojamiento inicial, bolsa de viajes, gastos de mudanza y/o adquisición de mobiliario, seguro médico internacional, viaje de incorporación y retorno, asignación vehículo de empresa.

7.2. Localización en el país destino estando ya en una asignación internacional previa en dicho destino.

RESPUESTA 1: Se pierden beneficios de asignación y queda con condiciones locales.

RESPUESTA 2: Se mantiene en muchos casos los vuelos, pero se eliminan la ayuda vivienda y la ayuda de colegios.

RESPUESTA 3: Se negocia localmente el mantenimiento de parte de las ayudas que ya recibe (ej. ayuda vivienda y ayuda escolar). Se le retiran otras ayudas como seguro médico internacional y preparación de la renta en origen/destino.

RESPUESTA 4: Se mantienen las ayudas de movilidad, pero con el tiempo hay algunas que ya no las tendrán. Se quita progresivamente.

RESPUESTA 5: Condiciones salariales competitivas en país de localización, bolsa de viajes (en ciertos casos), asesoramiento fiscal (en algunos casos) y seguro médico (en algunos casos).

7.3. ¿Son diferentes las ayudas en uno y otro escenario?

RESPUESTA 1: N/A

RESPUESTA 2: Sí, aunque también hay localizaciones que llamamos plus que tienen parte de los beneficios de las expatriaciones.

RESPUESTA 3: Sí, hay diferentes ayudas dependiendo del tipo de Movilidad, nosotros tenemos 4 programas de movilidad internacional y son todos diferentes.

RESPUESTA 4: Sí.

RESPUESTA 5: Sí, el paquete de compensación total varía.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [ECA INTERNATIONAL](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

8. PRÁCTICAS MEJOR RECIBIDAS

"¿Cuáles son las prácticas que se han implementado recientemente que veis que tienen más impacto en los trabajadores desplazados, o han sido mejor recibidas?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: La ayuda a la vivienda y los seguros de cobertura médica.

RESPUESTA 2: Estamos trabajando en este aspecto.

RESPUESTA 3: Mantenimiento de SS en España, si es posible.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "En mi empresa estamos implementando mejoras y actualizaciones en este sentido ya que tenemos empleados expatriados, en short term assignments, etc.

Hasta ahora diría que lo mejor recibido por los propios empleados es un bonus extra en finalizaciones de proyectos, por ejemplo

Ayudas con el housing en destino por medio de relocation companies y packages especializadas por ejemplo (les ayudan con altas de seguridad social del país en cuestión, temas fiscales, declaraciones de renta si se consideran residentes allí (más de 183 días fuera de España), schooling de los hijos (si aplica) etc.

Ayuda con temas de inmigración para empleado y familiares directos

No sé si te sirve de ayuda."

RESPUESTA 2: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "A nosotros nos funciona bien bajo fórmula Local, contratar los beneficios directamente en destino (local): el seguro médico, vivienda, colegio y vehículo."

RESPUESTA 3: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "La ayuda a la vivienda y los seguros de cobertura médica."

RESPUESTA 4: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Mantenimiento de SS en España, si es posible."

RESPUESTA 5: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "En nuestro caso, no os podemos aportar mucho, ya que las condiciones de deslocalización digamos que están pactadas en un condicionado aprobado por nuestra organización, y son cambiantes. En nuestro caso creo que lo que reciben mejor es el asesoramiento en relación con su situación en Seguridad Social, así como informarles de alternativas para la cobertura durante posibles periodos cortos de excedencia."

RESPUESTA 6: Desde una empresa de IHR EXPAT nos indican: "Es una pregunta muy amplia, y sobre todo dependerá de la cultura interna, hay algunas empresas que el coste es el coste, y otras que miman mucho a sus trabajadores y también dependerá del destino, Asia no es lo mismo que Latam. Yo lo que haría es una encuesta a los trabajadores y ver qué necesidades tienen."

Y lo que sugeriría más es que vea la documentación de las experiencias que compartieron [Acciona](#) y [Antolin](#) en una sesión vuestra a la que asistí. Es que creo en ese encuentro los dos casos pueden ayudarle mucho."

RESPUESTA 7: Desde el equipo de IHR MEETING te recomendamos consultar adicionalmente estos contenidos con información relacionada:

[Presentación Prácticas Localización Movilidad Internacional ECA INTERNATIONAL Networking - Movilidad dentro de España: Compensación Networking - Servicios relacionados con revisión de Compensación y Beneficios de expatriados](#)

[Networking - Allowances específicos o importe general](#)

[Networking - Políticas de approach fiscal con elementos retributivos movilidad](#)

[Webinar IHR Providers Presentación Fórmulas Movilidad Empresa Experiencia MAPFRE](#)

[Webinar IHR Providers Presentación Fórmulas Movilidad Empresa Experiencia VISCOFAN](#)

[Webinar IHR Providers Presentación Fórmulas Movilidad Empresa Experiencia CAPGEMINI](#)

[Webinar IHR Providers Presentación Benefits Movilidad Experiencia VERISURE](#)

[Webinar IHR Providers Presentación Benefits Movilidad Experiencia TELEFÓNICA](#)

[Webinar IHR Providers Presentación Benefits Movilidad Experiencia CAIXABANK](#)

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [ECA INTERNATIONAL](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

ANEXO

1. SUPUESTOS DE LOCALIZACIÓN y TEMPORALIDAD: "Me gustaría saber en qué supuestos localizáis las empresas (me refiero fundamentalmente a nivel del puesto de las personas localizadas).
¿Por otro lado, la localización suele ser el fin último o tiene carácter temporal en algún caso?
Muchísimas gracias por compartir."

2. RETICENCIAS A LA LOCALIZACIÓN: "A la hora de localizar empleados, ¿qué problemas enfrentáis en este momento?
Para nosotros es un proceso complejo que genera muchas reticencias.
¿Dónde encontraréis en vuestro caso las reticencias y cómo tratáis de eliminarlas o reducirlas?
Muchísimas gracias por compartir."

3. LOCALIZACIÓN y VINCULO LABORAL: "Legalmente, ¿posibilitáis la vuelta a la empresa de origen en España? ¿En tal caso lo hacéis vía Suspensión Laboral como excedencia?
¿Bajo qué situaciones romperíais el vínculo laboral y consideraríais 100% localizada a la persona?
Gracias por vuestras aportaciones de experiencia y opinión."

4. LOCALIZACIÓN e IMPACTO EN SOCIAL: "Entiendo que una localización supone (al menos) una suspensión de la relación laboral en origen para tener la relación en destino.
En el caso de las cotizaciones a la Seguridad Social en España ¿creéis aconsejable mantenerlas (mediante convenio especial) para que el empleado no pierda días cotizados? ¿O se debe hacer otra cosa?
Gracias."

5. LOCALIZACIÓN e IMPACTO MIGRATORIO: "¿En vuestra experiencia general, los procesos de Localización (desde el inicio o al finalizar una expatriación) qué impacto tienen a nivel migratorio? Tipos de visa/permisos diferentes, mayor sencillez o complejidad de los mismos, etc.?
Muchísimas gracias por compartir."

6. COMPENSACIÓN EN PROCESOS DE LOCALIZACIÓN: "Para "compensar" la localización en movilidad internacional, ¿qué estáis ofreciendo a los empleados en esta situación?
¿Y cuál es el proceso que lleváis a cabo para encajar a las personas localizadas en las escalas salariales de destino de manera suave? Ejemplo: Expatriado con condiciones elevadas a tablas de destino más bajas.
Gracias por aportar."

7. LOCALIZACIÓN DESDE INICIO Vs POR FIN ASIGNACIÓN: "Qué ayudas de movilidad internacional facilitáis en casos de Localización, en los siguientes escenarios:

7.1. Localización desde otro país y sin estar en asignación internacional previa.

7.2. Localización en el país destino estando ya en una asignación internacional previa en dicho destino.

7.3. ¿Son diferentes las ayudas en uno y otro escenario?

Gracias!"

8. PRÁCTICAS MEJOR RECIBIDAS: ¿Cuáles son las prácticas que se han implementado recientemente que veis que tienen más impacto en los trabajadores desplazados, o han sido mejor recibidas?"
