

BLOQUE 10:

“SEGURIDAD SOCIAL & MOVILIDAD INTERNACIONAL: NOVEDADES Y DESAFÍOS”

-

Martes 17 febrero
12:00 - 13:00h

TE ANIMAMOS A COMPARTIR

Nuestro hashtag #ihrproviders

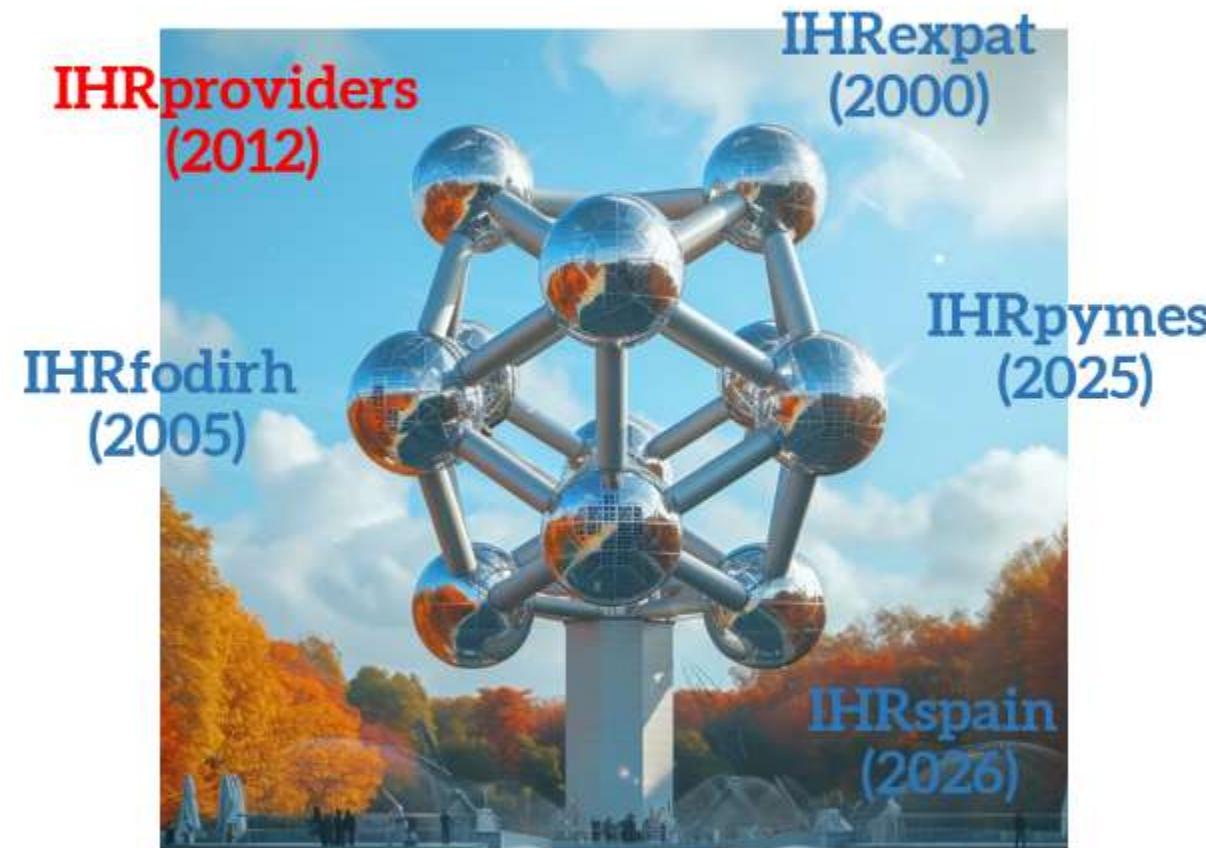
Comparte en LINKEDIN una FOTO o CAPTURA sobre lo que estás viendo o viviendo durante tu participación en este evento ... usa #IHRproviders

OBS! Habrá PREMIO para la imagen posteada más original y representativa del evento.

NB: también nos lo puedes enviar por cualquier medio. Vale: un Whatsapp al +34 687 760 390 o un email con una captura de pantalla a antonio.dejuan@ihrmeeting.com



**Un ecosistema de
comunidades de
conocimiento
práctico
especializado de
Direccion & Gestión
Internacional de
Personas**



IHR Providers

[Inicio > IHR Providers](#)

IHR
Providers

IHR PROVIDERS es nuestra Comunidad de conocimiento especializada en temas de servicios de RH Internacional. Está formada por las principales firmas que prestan servicios en más de 20 categorías relacionadas con la Dirección & Gestión Internacional de Personas.

En esta sección encontrarás un registro individual de cada firma así como Noticias y Eventos relacionadas con la industria de la Gestión de RH Internacional.

¿Qué información buscas?

Todos los países

Todos los temas

palabra clave

Q BUSCAR



FIRMAS PARTICIPANTES



Records Management
Worldwide Movers
Relocation



SEMANA IHR 2026
Providers



Grant Thornton

FIRMAS PARTICIPANTES



 hm hospitales
internationalhm
Prestige & Commitment

FIRMAS PARTICIPANTES


Holistic
relocation


INTERS
THE WAY
YOU MOVE


intercultures




KPMG


LEFEBVRE


e


merit
CONSULTORES


MG International
Mobility


Newland Chase
A CIBT COMPANY


NPS
ASOCIADOS


openrelo




RELOMAR

FIRMAS PARTICIPANTES



Estos son los 14 bloques de contenido que estructuran el Evento Anual de nuestra Comunidad:

SESIONES ONLINE 10 Y 12 DE FEBRERO:

- Bloque 1: Novedades en servicios de gestión internacional de personas
- Bloque 2: Políticas de gestión de viajeros internacionales
- Bloque 3: América: situación y novedades prácticas para compañías con actividad en América
- Bloque 4: Retos talent & dirección de personas en compañías multipaís
- Bloque 5: Directivas UE que impactarán este año en el ámbito laboral
- Bloque 6: Trabajo internacional en remoto: situación & evolución

PARTE PRESENCIAL 17 DE FEBRERO:

- Bloque 7: Extranjeros en España: retos inmigratorios corporativos
- Bloque 8: Nómina en contextos internacionales
- Bloque 9: Tendencias en políticas y C&B de la movilidad internacional
- Bloque 10: Seguridad Social & Movilidad Internacional: Novedades y desafíos
- Bloque 11: Fiscalidad en movimientos internacionales de empleados: situación actual & novedades
- Bloque 12: Experiencias prácticas de empresa en movilidad
- Bloque 13: Espacio Encuentro & Networking
- Bloque 14: acto IHRsocial: reconocimiento JAVIER ARRIBAS, premio CONTRIBUCION EXPERTA IHR 2025, presentación HRMES agente IA conocimiento IHR

Estos son los 14 bloques de contenido que estructuran el Evento Anual de nuestra Comunidad:

SESIONES ONLINE 10 Y 12 DE FEBRERO:

- Bloque 1: Novedades en servicios de gestión internacional de personas
- Bloque 2: Políticas de gestión de viajeros internacionales
- Bloque 3: América: situación y novedades prácticas para compañías con actividad en América
- Bloque 4: Retos talent & dirección de personas en compañías multipaís
- Bloque 5: Directivas UE que impactarán este año en el ámbito laboral
- Bloque 6: Trabajo internacional en remoto: situación & evolución

PARTE PRESENCIAL 17 DE FEBRERO:

- Bloque 7: Extranjeros en España: retos inmigratorios corporativos
- Bloque 8: Nómina en contextos internacionales
- Bloque 9: Tendencias en políticas y C&B de la movilidad internacional
- Bloque 10: Seguridad Social & Movilidad Internacional: Novedades y desafíos**
- Bloque 11: Fiscalidad en movimientos internacionales de empleados: situación actual & novedades
- Bloque 12: Experiencias prácticas de empresa en movilidad
- Bloque 13: Espacio Encuentro & Networking
- Bloque 14: acto IHRsocial: reconocimiento JAVIER ARRIBAS, premio CONTRIBUCION EXPERTA IHR 2025, presentación HRMES agente IA conocimiento IHR

Patrocina



(SIT)

MOVIENDO FAMILIAS, CUIDANDO CADA DETALLE.

SIT & RELAX



+34 91 671 06 08



SIT spain
SIT Spain Arte



info@sitspain.com



JAPAN



sitspain
sitspain.arte



sitspain



GERMANY



NUESTROS SERVICIOS:



MUDANZAS LOCALES, NACIONALES E INTERNACIONALES

Gestión integral de envíos a cualquier parte del mundo



OBRAS DE ARTE

Embalaje, traslado y montaje, garantizando la máxima protección y conservación



RELOCATION E INMIGRACIÓN

Asistencia para una expatriación completa



GUARDAMUEBLES

Almacenaje seguro y flexible para particulares y empresas



TRASLADOS DE OFICINAS

Movemos empresas optimizando tiempos



+ 200
empleados



+ 100 vehículos
propios



+12000
servicios al año



+ 1000 empresas multinacionales
y organismos oficiales



+5000 global
networks partners



NUESTRAS SEDES



MADRID

Calle José Gárate 11
28823 Coslada
(Madrid) 916710608
info@sitspain.com



BARCELONA

Avinguda Segle XXI, 78
08840 Viladecans
(Barcelona) 936 305555
barcelona@sitspain.com



SEVILLA

Ci. Estonia, 1-Portal 1-3º
C 41012 Sevilla Phone:
954 532001 Mobile: 68
677 4589
sevilla@sitspain.com



BILBAO

Etxebarri Vizcaya
Phone: 946 764 862
Mobile: 60 776 422 5
bilbao@sitspain.com

- Modera uno de nuestros Colaboradores Institucionales:



Bloque 10: SEGURIDAD SOCIAL & MOVILIDAD INTERNACIONAL: NOVEDADES Y DESAFÍOS

- Intervienen:



- Contenidos:
 - Gestión integral de la movilidad internacional en proyectos empresariales
 - Cuota de Solidaridad & Movilidad Internacional
 - Otras cuestiones prácticas concretas sobre Seguridad Social & Movilidad Internacional. Posted Workers y teletrabajo internacional dentro de la UE

Gestión integral de la movilidad internacional en proyectos empresariales



Sara Fraile
Labour and Global
Mobility Lawyer



Carolina Gimeno
Immigration and
Global Mobility
Lawyer

Gestión integral de la movilidad internacional

No es un único trámite, sino la coordinación de varias áreas.



EXTRANJERÍA

FISCAL

SEGURIDAD
SOCIAL

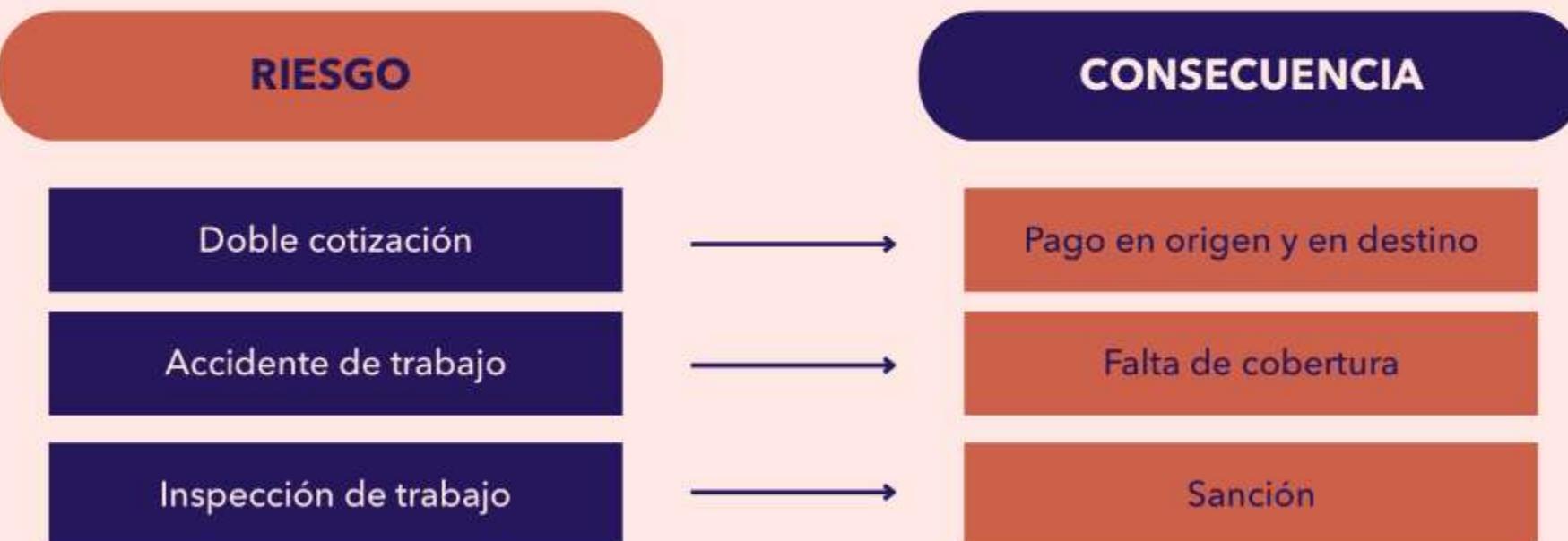
LABORAL

Si los ámbitos no se gestionan de forma coordinada desde el inicio, la planificación se desmorona.



Escenario 1

Desplazamiento sin análisis previo



Resultado: costes ocultos y riesgo legal



Escenario 2

Teletrabajo consentido pero no gestionado

"Solo son unos meses", "Sigue siendo el mismo trabajo", "Ni siquiera lo sabe la empresa"

Realidad: el lugar **físico** de trabajo determina las **obligaciones**

Seguridad Social

Reclamación cotización local

Fiscal

> 183 días

Laboral

Normativa laboral local

Riesgo de establecimiento permanente

Permiso migratorio en regla



Escenario 3

Proyecto con gestión integral

EXTRANJERÍA

¿Necesita permiso?
¿Familia?

Tramitación visados

FISCAL

¿Cambia residencia?
¿Exit tax? ¿CDI?

Planificación fiscal

LABORAL

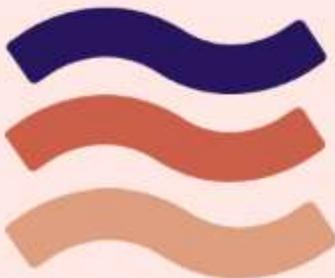
¿Contrato origen?
¿Condiciones destino?

Carta de expatriación

SEGURIDAD SOCIAL

¿Convenio bilateral?
¿Mantener cotización?

A1/estudio alternativas



Conclusión

La anticipación es la diferencia entre control y contingencia

La Seguridad Social no se
puede arreglar después

Cuando no se anticipa, el
 riesgo lo asume la
 empresa

Cuando no se anticipa, el
 riesgo lo asume la
 empresa

Desde Global Mobility ayudamos a la empresa a anticipar riesgos y proteger a las personas en
entornos internacionales.

"Acompañamos a las empresas para que la movilidad internacional sea una oportunidad, no un obstáculo."

Muchas gracias por vuestra atención



Sara Fraile

sara.fraile@lexidy.com
global.mobility@lexidy.com



Carolina Gimeno

carolina.gimeno@lexidy.com
global.mobility@lexidy.com



Smart decisions. Lasting value.

Cuota de Solidaridad 2026: Impacto y Riesgo Operativo en Movilidad Internacional

Cristina Sebastián, Socia del Área Laboral de Crowe
– FLM



Agenda

1. Marco normativo y contexto 2026
2. Cómo funciona la cuota de solidaridad
3. Ejemplo práctico
4. Impacto económico: empresa y empleado
5. Incidencia específica en movilidad internacional
6. Riesgos operativos y acciones recomendadas



Marco normativo y contexto 2026

Cotización Adicional de Solidaridad – Art 19. bis LGSS

- ✓ En vigor desde 1-1-2025 con la publicación del RD 2/2023.
- ✓ Aplicación progresiva 2025 – 2045.
- ✓ Se aplica sobre el exceso de la Base Máxima aplicable cada año y el importe de la base de cotización de todos los conceptos.
- ✓ Desarrollo reglamentario: RD 2064/1995 art 72, bis
- ✓ Distribución aproximada 83% la empresa y el 17% el trabajador.
- ✓ Contexto 2026 -> Actualización BC a través del RD 3/2026 con efectos retroactivos desde 1-1-2026.
- ✓ Importe Base Máxima 5.101,20€ * 12m= 61.214,40€
- ✓ Incremento progresivo de tipos 2025-2045.

Como funciona la cuota de solidaridad

Art. 19 bis
LGSS
“cotización
adicional de
solidaridad”

Art. 72 bis RD
2064/1995
“normas de
aplicación”

Art. 147 LGSS
“bases de
cotización”

Se aplica sobre la **diferencia entre:**

- La base máxima de cotización por contingencias comunes, y
- La base que habría correspondido según el art. 147 LGSS si no existiera dicho tope.

El cálculo se realiza mensualmente, en cada período de liquidación.

Se aplican los tramos y tipos previstos legalmente sobre ese exceso.

La distribución entre empresa y trabajador mantiene la misma proporción que en contingencias comunes.

Se aplica sobre el **exceso de retribución que supere la base máxima de cotización.**

Se calcula por **tramos progresivos sobre dicho exceso:**

- 5,5% hasta el 10% adicional sobre la base máxima
- 6% entre el 10% y el 50% adicional
- 7% sobre el exceso superior al 50%

El coste se reparte entre **empresa y trabajador** en la misma proporción que las contingencias comunes.

Conceptos incluidos en la BC:

- Remuneración total mensual (cash y especie)
- Percepciones vto superior al mes
- Vacaciones devengadas y no disfrutadas

Conceptos NO incluidos en la BC:

- Gastos locomoción, manutención y estancia
- Indemnizaciones por fallecimiento o despido en la cuantía que exceda de límites.
- Percepciones de IT

Ejemplo práctico

- Expatriado con salario anual 150.000 €**
- (Cotizando en España – alta o asimilado)
- Base máxima 2026:** 61.214,40 €
- Retribución total anual:** 120.000 €
- Exceso sobre base máxima:**
 $120.000 - 61.214,40 = 58.785,60 \text{ €}$

Disposición Transitoria 42 LGSS:

Durante el 2026 tres tramos progresivos sobre el exceso:

- 1,15% para retribuciones entre 5.101,21 y 5.611,32 euros (0,96% a cargo de la empresa y 0,19% a cargo del trabajador).
- 1,25% para retribuciones entre 5.611,33 y 7.651,80 euros (1,04% a cargo de la empresa y 0,21% a cargo del trabajador).
- 1,46% para retribuciones superiores a 7.651,80 euros (1,22% a cargo de la empresa y 0,24% a cargo del trabajador).

Reparto: ~83% empresa / ~17% trabajador

Tramo	Base afectada (€)	Tipo total	Empresa (~83%)	Trabajador (~17%)	Total
Hasta +10% base máx.	6.121,44	1,15%	58 €	12 €	70 €
+10% hasta +50% base máx.	24.485,76	1,25%	254 €	51 €	305 €
> +50%	28.178,40	1,46%	341 €	70 €	411 €
Total anual 2026	58.785,60	—	653 €	133 €	1786 €

Impacto económico: empresa y empleado

Empresa

- Incremento estructural y permanente (2025 – 2045).
- Mayor presión en perfiles de dirección y menor impacto en colectivos reducidos pero estratégicos.
- Aumento del coste total de asignaciones internacionales
- Efecto acumulativo con la subida anual de bases.

Trabajador

- Reducción del neto en nómina.
- Impacto mayor en remuneración variable elevada.
- Percepción de mayor carga sin mejora de prestaciones futuras.
- Sensible en expatriados con salario gross-up.
- Potencial efecto en negociación salarial.

Impacto estratégico

- Distorsión en políticas de tax equalization.
- Necesidad de revisar modelos de expatriación.
- Incremento indirecto del coste fiscal total.
- Posible impacto en competitividad salarial.
- Riesgo reputacional interno si no se comunica adecuadamente.

Incidencia específica en movilidad internacional

Escenario	¿Por qué cotiza en España?	¿Aplica cuota solidaridad?	Clave de cálculo	Aspectos de gestión
Desplazamiento UE / EEE / Suiza (A1)	Mantenimiento de legislación española por certificado A1	Sí, si supera base máxima	Tramos sobre exceso respecto base máxima	Regularización mensual y comunicación TGSS
Desplazamiento a país sin convenio o sin coordinación	Asimilado al alta / continuidad de cotización española	Sí, si supera base máxima	Aplicación sobre diferencia entre base máxima y base sin tope	Control de bases y comunicación electrónica
Continuidad voluntaria tras agotar periodo internacional	Permanencia voluntaria en legislación española	Sí, si supera tope máximo	Tipos aplicables según ejercicio (régimen transitorio)	Ingreso mes siguiente y posible revisión TGSS
Convenio especial	Cotización por base elegida y tipo único	✗ No aplica cuota art. 19 bis	No existe cálculo por exceso	Régimen propio de cotización

Riesgos operativos y acciones recomendadas

Riesgos identificados

- ✓ Regularizaciones retroactivas incorrectas
- ✓ Componentes en especie no considerados
- ✓ Desviaciones presupuestarias en asignaciones
- ✓ Impacto no previsto en directivos expatriados

Acciones recomendadas

- ✓ Identificar población > con base máxima
- ✓ Revisar políticas de movilidad
- ✓ Validar estructura retributiva
- ✓ Coordinar RRHH – Payroll – Fiscal

¡¡Muchas
gracias!!

Crowe Legal y
Tributario
17/02/2026





Posted workers y teletrabajo internacional dentro de la UE



POSTED WORKERS

Directiva Posted Workers: [Directiva 96/71/CE](#), modificada por la [Directiva \(UE\) 2018/957](#) y la [Directiva \(UE\) 2020/1057](#)

Un "trabajador desplazado" es un empleado que es enviado por su empleador para prestar un servicio en otro Estado miembro de la UE de forma temporal, en el contexto de un contrato de servicios, un desplazamiento intragrupo o una contratación a través de una agencia de trabajo temporal.

Transposición legislación española: [Ley 45/1999](#)

Solo aplica a los Posted workers a España. Cada país tiene su legislación específica, con sus especificidades.

Por ejemplo, especificidad en España es no tener que comunicar si el desplazamiento es inferior a 8 días, REA, etc.





POSTED WORKERS

OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA QUE DESPLAZA (I)

1.- Igualdad de trato respecto a los trabajadores en destino:

Identificar legislación aplicable en el país de destino (normalmente convenio colectivo según región y actividad): las condiciones esenciales de trabajo, incluyendo períodos mínimos de descanso, tiempo máximo de trabajo, duración mínima de las vacaciones anuales pagadas, trabajo nocturno, o remuneración (incluidos todos los elementos salariales, no el salario base).

Cuando el desplazamiento es superior a cuatro semanas, informar por escrito (Carta de desplazamiento) sobre el país de destino, la duración prevista, la divisa en la que se le remunerará, remuneración con arreglo a la legislación aplicable al país de destino, prestaciones vinculadas al desplazamiento, posible repatriación, y enlace a la web oficial





POSTED WORKERS

OBLIGACIONES PARA LA EMPRESA QUE DESPLAZA (II)

- 2.- Nombrar a un representante de la empresa en destino, como interlocutor ante la autoridad laboral
- 3.- Comunicar a la autoridad laboral de destino
- 4.- Documentación a disposición (contrato, cara de desplazamiento, comunicación posted workers, A1, y nóminas,)





POSTED WORKERS

Posted workers es esencialmente una obligación laboral.

Qué otras obligaciones administrativas implica un desplazamiento?

Comunicación a Seguridad Social: TA300 → A1

Asistencia sanitaria: Tarjeta Sanitaria Europea o S1

Inmigración: Vander Elst/ equivalente a CRUE

Retenciones IRNR/IRPF, si van a estar más de 183 días seguidos

247, anticipación pérdida de residencia fiscal

030, notificación cambio de domicilio fiscal





POSTED WORKERS vs TELETRABAJO UE

Posted workers:

- Prestación de servicios a cliente
- Desplazamiento intragrupos
- Agencia de trabajo temporal

En los tres escenarios, hay una empresa que “recibe” al trabajador

≠ Teletrabajo internacional





TELETRABAJO UE

DOS ESCENARIOS

- 1) Transfronterizo con teletrabajo (\approx Multistate)
- 2) *Workations* (\approx Desplazamiento)





TELETRABAJO UE

DOS ESCENARIOS

1) Transfronterizo con teletrabajo (multistate)

Acuerdo Marco, agosto del 23

Medios telemáticos

“parte substancial de la actividad”, pasa de menos 25% a menos del 50%

Pasa del artículo 13 al 16 del Reglamento.



2) Workations (desplazamiento)

Desplazamiento **temporal**, inicialmente previsto hasta 24 meses (artículo 12)

Medios telemáticos

Criterio OCDE: no desencadena EP *per se*, si no hay actividad económica en el país de destino

Tampoco aplica artículo 15 de los CDI: tributación como no residente desde día 1

Laboral: artículo 8 del Reglamento de Roma 1 → lugar habitual de trabajo



Próxima sesión A LAS 13:30h

IHR SOCIAL: Espacio que combina Reflexión y Celebración Profesional.

- Reconoceremos la trayectoria de **JAVIER ARRIBAS** de OHLA un profesional referente en la Dirección y gestión Internacional de Personas
- Premiaremos la **Contribución Experta IHR + Útil 2025** Valorada por la comunidad.
- Os presentaremos a **HRmes**, nuevo agente virtual de conocimiento IHR basado en IA generativa para que aprovechéis más y mejor todo el conocimiento práctico en Movilidad Internacional que acumulamos.

Estos son los 14 bloques de contenido que estructuran el Evento Anual de nuestra Comunidad:

SESIONES ONLINE 10 Y 12 DE FEBRERO:

- Bloque 1: Novedades en servicios de gestión internacional de personas
- Bloque 2: Políticas de gestión de viajeros internacionales
- Bloque 3: América: situación y novedades prácticas para compañías con actividad en América
- Bloque 4: Retos talent & dirección de personas en compañías multipaís
- Bloque 5: Directivas UE que impactarán este año en el ámbito laboral
- Bloque 6: Trabajo internacional en remoto: situación & evolución

Y entretanto: café & ...

PARTE PRESENCIAL 17 DE FEBRERO:

- Bloque 7: Extranjeros en España: retos inmigratorios corporativos
- Bloque 8: Nómina en contextos internacionales
- Bloque 9: Tendencias en políticas y C&B de la movilidad internacional
- Bloque 10: Seguridad Social & Movilidad Internacional: Novedades y desafíos
- Bloque 11: Fiscalidad en movimientos internacionales de empleados: situación actual & novedades
- Bloque 12: Experiencias prácticas de empresa en movilidad

■ **Espacio Encuentro & Networking**

- Bloque 14: acto IHRsocial: reconocimiento JAVIER ARRIBAS, premio CONTRIBUCION EXPERTA IHR 2025, presentación HRMES agente IA conocimiento IHR

Para salir de la pantalla completa, presione Esc



MUCHAS GRACIAS



+34 91 671 06 08

info@sitspain.com

www.sitspain.com/



SIT
Spain
SIT Spain Arte



sitspain
sitspain.arte



sitspain

BLOQUE 10:

“SEGURIDAD SOCIAL & MOVILIDAD INTERNACIONAL: NOVEDADES Y DESAFÍOS”

-

Martes 17 febrero
12:00 - 13:00h