



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Título del trabajo: Gestión de la movilidad
Internacional de los Recursos Humanos

Autor:

Cristina Royo Lasheras

Director/es

Jose Manuel Lasierra Esteban

Facultad de ciencias sociales y del trabajo

2016

GESTIÓN DE LA MOVILIDAD INTERNACIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS



Cristina Royo Lasheras

ÍNDICE

❖ 1. Introducción.....	Páginas 3 a 4
❖ 2. Antecedentes.....	Páginas 5 a 9
- 2.1 Claves para afianzar la política de movilidad.....	Página 9
❖ 3. Concepto de Expatriado.....	Páginas 9 y 10
❖ 4. Tipos de desplazamientos.....	Páginas 10 a 13
❖ 5. Seguridad Social y compensación en las Asignaciones Internacionales....	Páginas 13 a 22
- 5.1 Prestaciones sociales.....	Páginas 18 a 20
- 5.2 Convenio Especial para mantener la Seguridad Social en España.....	Páginas 20 a 22
❖ 6. Aspectos claves de la fiscalidad.....	Páginas 22 a 27
❖ 7. Conflictos y legislación aplicable durante la expatriación.....	Páginas 27 a 29
❖ 8. Ejemplo de expatriación de un trabajador.....	Páginas 30 a 40
❖ 9. Conclusión.....	Páginas 40 y 41
❖ 10. Bibliografía.....	Páginas 42 y 43

1. INTRODUCCIÓN

He elegido hacer el proyecto sobre la Gestión de la Movilidad de los Recursos Humanos porque es un tema que me causaba curiosidad, como se organiza y se prepara a la gente que viaja por motivos de trabajo y todos los procesos que el desplazamiento lleva detrás. Cuando, por ejemplo, mi padre tiene que hacer un viaje por motivos de trabajo, en un principio todo se ve muy simple y siempre se dice algo parecido: llévate todo lo necesario en la maleta, pásalo bien y ¡haz fotos!, sin pensar que esos 4 días de trabajo en el extranjero conllevan al responsable de Recursos Humanos a gestionar toda una serie de aspectos laborales, migratorios, de Seguridad Social, fiscales etc. Que nunca me había parado a pensar. Con esto, puedo decir, que los objetivos de mi trabajo han sido entender sobre un tema que al principio me era desconocido y con ello hacer un informe que resuma todos los procedimientos que se han de seguir para los distintos tipos de desplazamientos y así, quizás, poder aportar mi granito de arena en un tema del que no hay excesiva información.

Para realizar este trabajo he recibido la ayuda de la gerente de Recursos Humanos de la empresa donde hice las prácticas, Teltronic S.A., ella me ha explicado las dudas que me surgían y me ha sugerido fuentes de información procedentes de libros y seminarios para que tuviese los suficientes materiales para realizar el trabajo.

Con este trabajo pretendo dar a conocer los aspectos claves para gestionar a los expatriados. He realizado una pequeña guía en la que explico todo lo que se ha de tener en cuenta para hacer una buena gestión de la movilidad internacional. Los resultados obtenidos al realizar este trabajo han sido, para mí personalmente, el conocimiento en general sobre este tema y entender las pautas a seguir según los tipos de desplazamientos.

Respecto a las limitaciones de este informe las podremos encontrar en un futuro, debemos recordar que la jurisdicción es un tema cambiante, siempre salen leyes nuevas que derogan o actualizan las anteriores, ya que no conocemos todos los cambios que habría que realizar en este trabajo con respecto a las leyes si se leyera en 2020, por ejemplo. También otra limitación que he encontrado es la poca información disponible que hay de forma ordenada y sencilla en la red por ejemplo, y algunas de ellas están en contradicción.

Este trabajo puede ser utilizado como guía en el momento de gestionar los desplazamientos y puede ayudar a pequeñas empresas a saber dónde encontrar los documentos necesarios según el tipo de expatriado. También puede contribuir socialmente a que estas pequeñas empresas se interesen por ampliar su cartera de negocio en otros países, una vez que conozcan las ventajas fiscales que pueden obtener con el desplazamiento de un trabajador.

El valor añadido que pienso que aporta mi trabajo sería la recopilación de la poca información que hay sobre el tema. Se podría decir que eso lo hace un tema más novedoso, que podría interesar tanto a pequeñas y medianas empresas como a grandes, ya que con el mundo globalizado donde vivimos,

para todas las empresas es importante crecer y abrirse a mercados que estén verdaderamente interesados en sus productos, y eso muchas veces no lo encuentran en su país de origen.

En el segundo apartado titulado “Antecedentes”, intento poner a la gente en situación, es decir, hablar sobre el tema generalmente, por qué las empresas han empezado a expandirse internacionalmente y por qué eso conlleva la duda de si enviar o no a sus trabajadores a otro país.

El tercer apartado trata de explicar “El concepto de Expatriado”, es un término muy usado por las empresas que están acostumbradas a mandar a sus trabajadores fuera y en cambio, poco conocido por el resto de personas.

El cuarto apartado trata sobre los “Tipos de Desplazamientos”, debemos entender las diferencias entre unos y otros, para así poder saber cuál elegir según lo que más convenga a la empresa en cada caso y cómo gestionarlo.

El quinto apartado trata sobre “La Seguridad Social y compensación en las asignaciones internacionales”, a todos los trabajadores que van a ir a trabajar a un país distinto del de origen les interesa mantener sus cotizaciones a la Seguridad Social en España, aquí se explica cómo hacerlo, y las distintas posibilidades según el país de destino.

El sexto apartado habla sobre los “Aspectos claves de la fiscalidad”, si una empresa está interesada en mandar fuera a un trabajador es necesario que conozca las ventajas fiscales, es más, es probable que estas ventajas le sean de interés al trabajador y le motiven a aceptar la asignación sobretodo en desplazamientos de corta duración. También en caso que se trate de desplazamientos largos conocer cómo se debe mirar en qué país es el trabajador residente.

El séptimo apartado trata sobre los “Conflictos y la Legislación aplicable”, en caso de contenciosos es necesario conocer cuál es nuestra legislación sobre los desplazamientos internacionales y otras normas internacionales que nos pueden ayudar sobre donde se debe resolver un litigio. También se habla brevemente sobre los despidos de una persona expatriada, en país de destino o a su vuelta a su país de origen.

El octavo apartado se trata de un “Supuesto de Expatriación”, en él trato de hacer ver como se aplica todo lo explicado en los apartados anteriores y como se cumplimenta cada documento necesario para mandar a un trabajador fuera, en caso del supuesto a Alemania, y como se vería la nómina aplicando las exenciones propias del Artículo 7.p de la Ley del IRPF.

En el último apartado recopiló unas “Conclusiones”, en él trato de explicar los resultados a los que he llegado al redactar este proyecto, lo que me ha parecido y los objetivos que he pretendido conseguir al realizarlo.

2. ANTECEDENTES

Uno de los grandes retos a los que actualmente se enfrentan las empresas, y en especial los departamentos de Recursos Humanos, se trata de la gestión eficaz de los desplazamientos internacionales de los trabajadores en los procesos de expansión a mercados internacionales. Muchas empresas, para cumplir ese objetivo, han creado políticas específicas para así poder adaptar esos procesos tanto a su estrategia empresarial como a su cultura organizativa.

A muchas empresas españolas les ha interesado extender su actividad al extranjero, debido a sus oportunidades de inversión, reducciones en los costes y ventajas fiscales. Tradicionalmente las empresas españolas encontraban sus mejores oportunidades de inversión en Latinoamérica, aunque recientemente se han empezado a abrir al mercado europeo, estadounidense y asiático. Para que se dé el proceso de internacionalización ha sido necesaria la constitución de filiales en el extranjero, con esto se pretende controlar de una forma más cercana la efectividad en el logro de los diferentes objetivos que la organización persigue. Debido a esto, cada vez es más habitual el traslado de trabajadores cualificados desde la empresa matriz a las distintas filiales.

Enviar a un trabajador al extranjero supone un coste mucho mayor que el que se daría si se contratase a un trabajador local. Por ello muchas empresas han tenido que crear departamentos que se centrasen en la gestión de expatriados o aumentar las funciones de sus departamentos de Recursos Humanos, para así asegurar su éxito en la expatriación. La falta de planificación a la hora de idear un proceso de expatriación podría llevar al fracaso del proceso, no solo se deben tener en cuenta las condiciones de los mercados, sino también las personales (circunstancias familiares) y profesionales de sus trabajadores.

Se dan diversas razones por las que las empresas eligen expatriar a sus trabajadores, como son: búsqueda de nuevas oportunidades en otros mercados, captación de socios locales, transmisión de conocimientos, habilidades y competencias (*Know-How*), el desarrollo de una cultura global en la organización (con el fin de que los trabajadores tengan una visión global de la misma), necesidad de desarrollo individual. Una vez iniciado el proceso de expatriación es importante que la empresa recreé sus elementos característicos en el extranjero, así como implantar su modelo de negocio, sus procedimientos internos y la transmisión del *know-how*, esto solo se puede llevar a cabo por profesionales trasladados desde la empresa matriz. En empresas con un nivel muy elevado de internacionalización no se da una relación entre matriz-filial, sino que se potencia la comunicación entre filiales y se busca la autonomía. Se dan muchas situaciones en las que los empresarios recurren a la expatriación, pero se ha de tener en cuenta que no es un premio y tampoco debe tratarse como un

castigo, no debe utilizarse para “librarse” de trabajadores conflictivos y no se debe mandar gente para cubrir necesidades momentáneas y que no encajen con su carrera.

La movilidad internacional ha experimentado con el paso de los años un cambio de visión, en un principio lo que buscaban las empresas españolas era trabajar en el extranjero, pero ahora lo que buscan es convertir esos mercados en propios, les interesa competir en el mercado local de esos países.

Con la llegada en 2008 de la crisis económica española, muchas empresas para no perder su competitividad y para paliar el descenso de la productividad en el mercado local, han buscado nuevas oportunidades de negocio fuera de sus fronteras, lo que ha supuesto una movilización de su capital humano hacía otros países. El proceso de internacionalización se ha visto incrementado en España debido a que las empresas están iniciando o ampliando sus actividades internacionales mediante la licitación internacional (demandas de provisiones, bienes o servicios que proceden de gobiernos o instituciones extranjeras y que se consiguen mediante las licitaciones internacionales) y fusiones o adquisiciones (es la forma más sencilla de acceder a nuevos mercados).

Una variable que también ha ayudado al incremento de la movilidad se trata de la búsqueda por parte de las empresas del talento. Las grandes empresas quieren obtener una imagen de “empleador mundial” para así poder competir contra las empresas locales en la adquisición del talento. Actualmente nos encontramos con que la mayoría de los graduados estarían interesados en desarrollar su carrera profesional en el extranjero, factor que interesa mucho a las grandes empresas que buscan adquirir a empleados cualificados.

A continuación, se muestra una gráfica en la que se pueden observar los motivos que llevan a las empresas a desplazar a sus trabajadores:

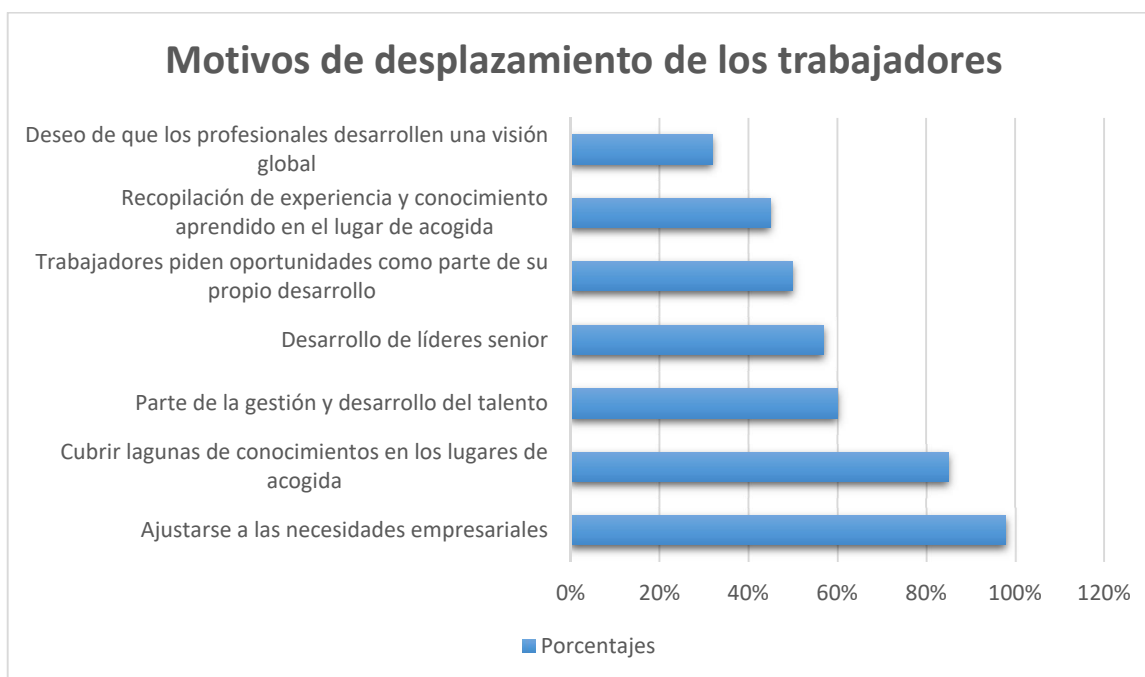


Gráfico 1. Fuente: PWC (2014), Informe de “Movilidad con sentido”.

Como podemos observar en la gráfica los motivos que tienen más peso para que los empresarios decidan expatriar a sus trabajadores son: el ajuste de las necesidades empresariales y cubrir necesidades de conocimiento en los países de destino. Una de las razones por la cual estos motivos son los que tienen más peso se trataría de que al abrir una filial en un país emergente o realizar un servicio para otro país, éste no tenga la misma cualificación en sus trabajadores como la tienen los procedentes del país de origen (*skills*, conocimientos etc.). Muchas veces resulta más rentable para los empresarios trasladar a trabajadores ya formados para cumplir un trabajo, que contratar a empleados locales, aunque su coste sea menor, ya que los empleados locales pueden estar menos formados y no conocen las políticas de actuación de la empresa.

Los motivos que menos peso tienen a la hora de que las empresas decidan expatriar a sus trabajadores se tratan de: la recopilación de experiencia y conocimiento aprendido en el lugar de acogida y el deseo de que los profesionales desarrollen una visión global. A las empresas no les interesa tanto la visión que puedan tener las empresas locales de otros países, sino implantar en las empresas que se tengan en esos países su propia visión y manera de trabajar.

El problema que se tiene con la movilidad de los trabajadores es que muchos mercados son difíciles de acceder. Debemos tener en cuenta que a la hora de elegir un país para crear allí una filial se deben mirar las políticas de fiscalidad, inmigración, cuestiones de seguridad y las pensiones. A continuación se podrá observar una imagen que muestra los destinos menos populares para los desplazamientos:

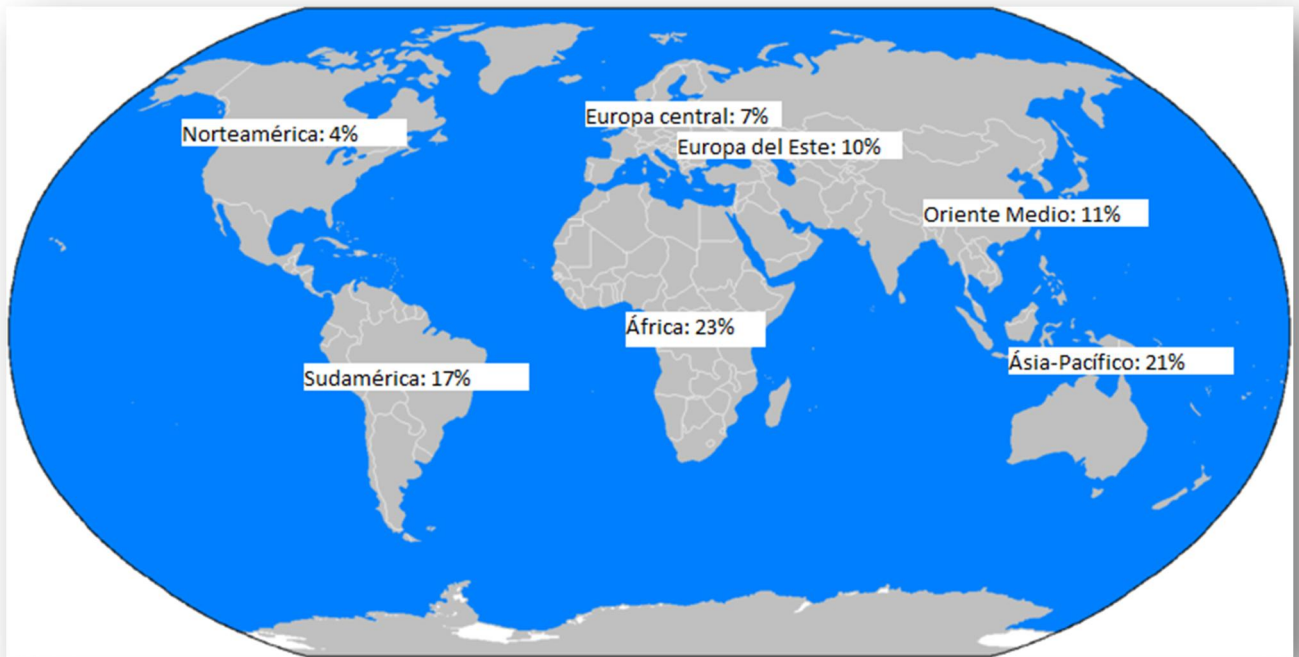


Gráfico 2. Fuente: PWV (2014), Informe de “Movilidad con sentido”.

Con este gráfico podemos observar que son los destinos en vías de desarrollo los menos populares para los trabajadores a la hora de ser desplazados. Siendo América del Norte el destino preferido para los trabajadores que se desplazan.

Un problema que puede surgir cuando se planifica el desplazamiento temporal de un trabajador es gestionar los costes que puede ocasionar la movilidad. Esto se debe en parte a los costes derivados del desplazamiento y, por otro lado, por la rentabilidad que espera conseguir la empresa con él. Es un gran reto para muchas empresas adecuar los instrumentos que les permitan conocer a un largo plazo el éxito de las asignaciones internacionales. Por ello, muchas empresas han decidido estandarizar los procesos acudiendo a centros de servicios compartidos o a equipos regionales para que les gestionen la movilidad de sus empleados.

La inversión en tecnología es necesaria, ya que es lo que permite a las empresas poder gestionar y realizar un seguimiento de los programas de movilidad implantados. El problema es que muchas empresas encuentran problemas para poder administrar bien los datos o no disponen de una tecnología que se adapte a sus necesidades empresariales.

Los departamentos de Recursos Humanos han tenido que incrementar su capacidad de reacción tanto a la hora de preparar las políticas de compensación para los expatriados que sirvan para todos los países, como para establecer si los trabajadores adquieren o no la condición de expatriados.

2.1 CLAVES PARA AFIANZAR LA POLÍTICA DE MOVILIDAD

1. Especificar cuáles son los compromisos y expectativas de la empresa con respecto a la movilidad. Los trabajadores tienen que conocer lo que se espera de ellos con el desplazamiento y cuáles serán sus funciones. La empresa debe mostrar transparencia en sus planes de movilidad.
2. Políticas de buen gobierno y adelantarse a la demanda. Con el buen gobierno lo que se busca es tener el conocimiento de que se está enviando a la persona más cualificada para cumplir con los objetivos del desplazamiento. También se debe realizar un seguimiento de las futuras necesidades de movilidad. Es necesario conocer las capacidades, experiencia y potencial de los trabajadores para poder asignarles un puesto adecuado.
3. Flexibilidad para así poder hacer frente a las distintas necesidades. Se debe conciliar el tipo de asignación con la compensación que se le va a dar al trabajador. Primero de todo se deben plasmar los objetivos de la asignación y después realizar un seguimiento para observar si la inversión realizada se está amortizando. Los modelos de compensación dependen del lugar de destino del trabajador.
4. Mejorar el modelo operativo. Es necesario para mejorar la eficacia de la movilidad. Para ello muchas empresas han optado por la creación de equipos dedicados solo a la gestión de la movilidad. El uso de la tecnología para gestionar los datos, puede ayudar a la organización a anticiparse a las necesidades, conocer quién es la mejor opción para ocupar un puesto y a la estandarización de los procesos.

3. CONCEPTO DE EXPATRIADO

Se trata de un trabajador que debe prestar sus servicios durante un periodo de tiempo determinado, que suele ser superior a 6 meses e inferior a 5 años, en un país distinto a su país de origen y sin tener la consideración de trasladado o desplazado. Estos trabajadores son enviados para ocupar un puesto o cumplir unas metas relacionadas con la organización. A la hora de explicar este concepto nos encontramos con una insuficiencia en la normativa española relativa al tema de la expatriación.

Los motivos que suelen motivar una asignación internacional suelen ser:

- Transmisión de conocimientos: el expatriado forma a los trabajadores del país destino siguiendo las directrices que marca la empresa de origen.
- Desarrollo y la formación profesional de trabajadores con expectativas de convertirse en directores ejecutivos de una sede o departamento de nivel internacional, por lo que el funcionamiento de las sedes exteriores y el reconocimiento de los empleados que trabajan en ellas es un requisito indispensable.
- Dirección y control de nuevas sedes o departamentos en empresas filiales, sobre todo cuando se da el caso de fusiones o adquisiciones dentro de los planes de expansión del negocio.

4. TIPOS DE DESPLAZAMIENTOS

A la hora de decidir si cubrir un puesto vacante en una empresa filial con un expatriado se deben tener en cuenta las características y requisitos del puesto a cubrir y los objetivos referentes al proyecto a emprender. Es usual el uso de árboles de decisión para analizar y decidir cómo actuar con cada caso específico. El uso de estos árboles de decisión puede ayudar a la empresa a decidir cuál es la mejor opción a la hora de cubrir un puesto, si se debe tratar de una asignación internacional, un empleado local o un expatriado de corta duración.

TIPOS DE DESPLAZAMIENTOS

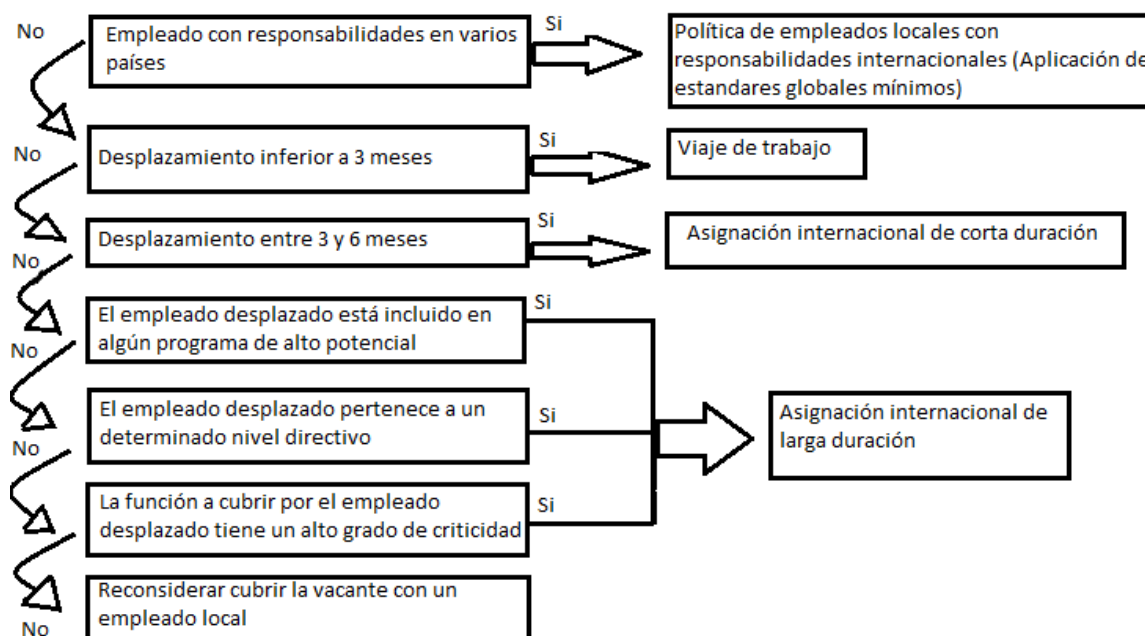


Gráfico 3. Fuente: "Garrigues Human Capital Services".

Cuando se quiere expatriar a un trabajador se deben tener muy claras las diversas alternativas y los aspectos laborales de los distintos desplazamientos.

- Viaje de trabajo: Se trata de un desplazamiento temporal al país de destino. Su duración suele variar entre unas semanas a un periodo máximo de 6 meses. Con este tipo de traslado se mantienen los intereses personales y de trabajo en España.
- “Commuter”: Es un término utilizado para referirse a trabajadores que se desplazan habitualmente por trabajo, un ejemplo sería un trabajador que presta sus servicios 2 días a la semana en un país distinto al de origen y los otros 3 restantes en su país de origen. Su característica principal es que se trata de viajes de corta duración, por lo que el trabajador no es trasladado. Este tipo de trabajadores mantienen sus intereses personales y de trabajo en su país de origen.
- Desplazamiento temporal: En este tipo de desplazamiento se mantiene la relación laboral con el país de origen, normalmente el trabajador percibe su retribución desde España y mantiene aquí también sus cotizaciones a la Seguridad Social.
Este tipo de desplazamiento tiene un carácter de temporalidad, normalmente su duración es de como máximo un año. Es posible la aplicación de diversas normas originarias del país de destino como podrían ser las relativas al tiempo de trabajo, al salario mínimo, a la no discriminación y la prevención de riesgos laborales. Como ventaja podríamos encontrar la seguridad que puede sentir el trabajador al mantener tanto su relación laboral como sus cotizaciones a la Seguridad Social en España. Como desventajas destacaría los posibles problemas que se podrían presentar a la hora de que el trabajador se ajuste a la legislación aplicable en el país de destino y la temporalidad.
- Expatriado de larga duración: Se trata de un desplazamiento con carácter permanente al país de destino, aunque en su mayoría se trata de desplazamiento con una duración superior a 9 meses e inferior a 5 años. Para este tipo de desplazamiento es usual que el trabajador se traslade junto a su familia.

A continuación veremos una tabla que muestra las políticas de movilidad más utilizadas en la actualidad por las empresas para desplazar a sus trabajadores. Cabe señalar que las empresas no utilizan una sola de estas técnicas, por ello que la suma de los porcentajes no de un 100%. Si observamos la tabla veremos que los tipos de desplazamientos preferidos por las empresas son las asignaciones a largo y a corto plazo. En contraposición, las técnicas menos preferidas por las empresas son las asignaciones rotacionales, la movilidad progresiva y el “Fly-in-fly-out”, esto es

debido al estrés que le puede ocasionar al trabajador los desplazamientos habituales, es decir, trabajar unos días en un país y otros días en otro.

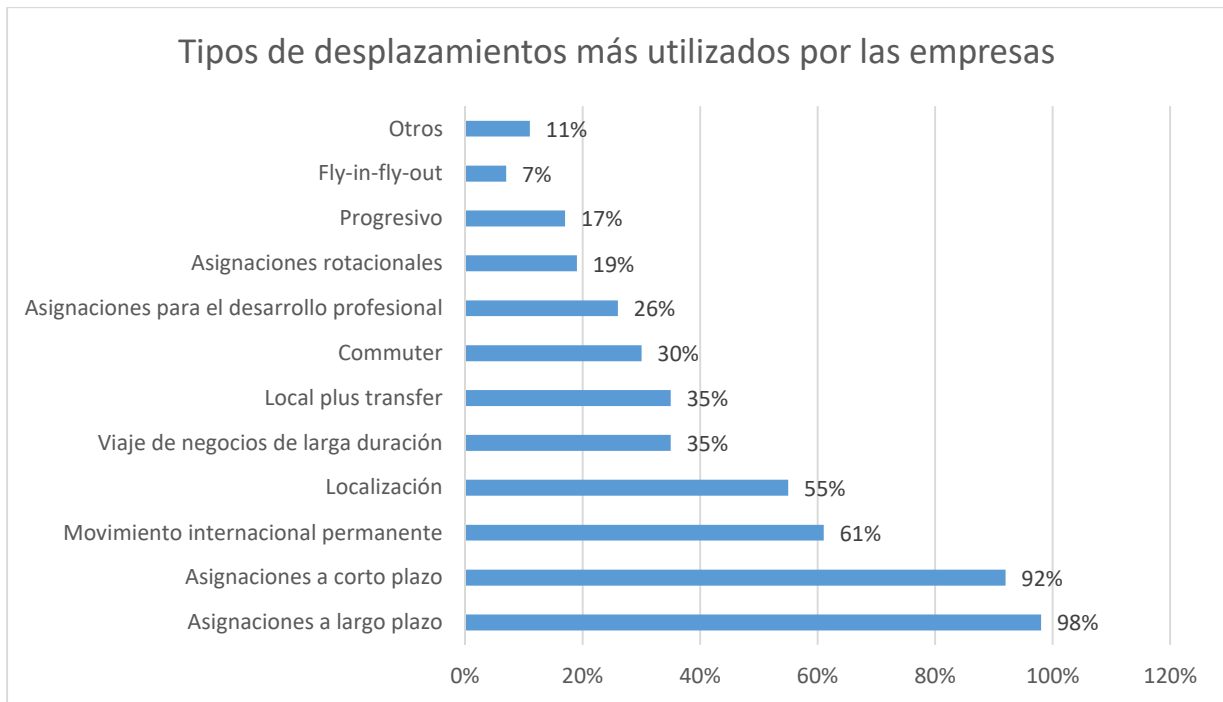


Gráfico 4. Fuente: Pilar García Lombardía (2014) Informe de “La función de RRHH frente a la globalización”.

Independientemente de los distintos tipos de desplazamientos que las empresas pueden elegir para trasladar a sus trabajadores, primero deben pensar en la estrategia que deben seguir para afianzar su internacionalización. Existen diversos modelos de internacionalización y dependiendo del sector, tamaño y otras variables importantes para la empresa, ésta elegirá uno u otro para abrirse a nuevos mercados. Estos modelos son:

- **Modelo de permanencia**
Trata de desarrollar un modelo de expansión geográfica dirigido al medio y al largo plazo, muy planificado y estructurado. Antes de llevarlo a cabo es necesario hacer un análisis de mercado y asumir riesgos y costes. Es necesario que los mecanismos de gestión y control estén muy desarrollados ya que las características principales de este modelo son la cultura corporativa y la imagen de la marca. Este modelo se ha utilizado principalmente en la expansión del sector financiero.
- **Modelo de oportunidad**

La idea de la internacionalización se debe a una buena oportunidad de inversión. La asunción de costes y de riesgos es inferior que la del modelo de permanencia, aunque también es elevada. Las características principales de este modelo son que las unidades productivas disponen de un alto nivel de autonomía y que la necesidad de movilidad es inferior que en el modelo de permanencia. Este modelo se ha utilizado principalmente en el sector hostelero y en el de infraestructuras.

- Modelo de arrastre

Hay empresas que se internacionalizan, en parte, gracias a sus clientes, es decir, los siguen en su proceso expansivo para seguir atendiendo sus necesidades. Es usual que las empresas que siguen este modelo una vez asentadas en el país de destino adquieran un amplio abanico de clientes locales. Su ventaja principal es que sus empresas clientes son las que le proporcionan a la empresa las relaciones locales y una cartera de negocio.

- Modelo de necesidad

Su característica principal es la necesidad que presentan las empresas de abrirse a nuevos mercados. Se trata de un modelo que surgió hace unos pocos años y las empresas que más lo utilizan suelen ser empresas pequeñas que no se expanden después de haber estudiado las ventajas e inconvenientes resultantes de un análisis exhaustivo del mercado, sino por intuición propia.

5. SEGURIDAD SOCIAL Y COMPENSACIÓN EN LAS ASIGNACIONES INTERNACIONALES

Antes de iniciar el desplazamiento temporal de un expatriado se deben tener en cuenta diversos aspectos, primero se debe pensar si el país de destino pertenece a la Unión Europea (el trabajador mantendrá como legislación aplicable la de su país de origen si la duración de su traslado no es superior a 24 meses) o al Estado Económico Europeo (EEE), si tiene convenio bilateral con España o sin embargo, no lo tiene; si el desplazamiento es a un solo país o a más, el tiempo en que se plantea la duración del desplazamiento, prestando especial atención a los plazos para pedir que se mantenga para el expatriado la legislación española y los periodos en los que la misma se puede mantener.

Hay países con los que España tiene un acuerdo de bilateralidad para mantener las cotizaciones a la Seguridad Social española durante los periodos en que los trabajadores son desplazados. Estos países son:

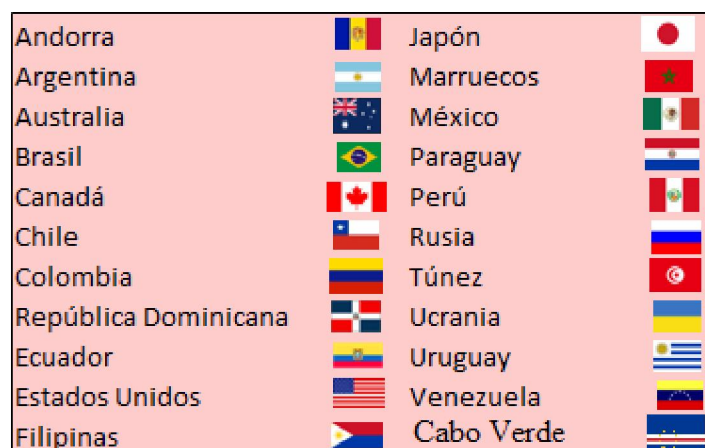


Gráfico 5

A continuación, se muestra una tabla con los plazos máximos y las prórrogas de los diferentes países que presentan un convenio de bilateralidad con España:

País	Plazo máximo del desplazamiento inicial	Plazo máximo de prórroga (años adicionales)
Andorra	2	3
Argentina	2	No previsto
Australia	5	No previsto
Brasil	3	2
Canadá	5	No previsto
Chile	3	2
Colombia	3	3
República Dominicana	3	2
Ecuador	3	2
Estados Unidos	5	2
Filipinas	5	2
Japón	5	No previsto
Marruecos	3	No previsto
México	2	2
Paraguay	2	No previsto
Perú	2	1
Rusia	No previsto	No previsto
Tunez	2	2
Ucrania	2	2
Uruguay	2	No previsto
Venezuela	2	1
Cabo Verde	3	1

Gráfico 6

Tipos de desplazamientos:

- ❖ A un solo Estado miembro de la Unión Europea: el trabajador debe presentar antecedentes de cotización en la Seguridad Social española de al menos un mes antes de su desplazamiento en cualquiera de los regímenes de la misma. Se debe mantener el contrato de trabajo, así como el pago del salario en el país de origen.

- ❖ A varios Estados miembros de la Unión Europea: la legislación competente para el trabajador será la del Estado miembro en el cual el trabajador tenga su residencia y donde desarrolle parte importante de su actividad. La autorización del desplazamiento no tiene un límite de tiempo, pero debe renovarse por periodos sucesivos de 12 meses. En caso de que se agote el tiempo del desplazamiento que el certificado autorizaba se puede solicitar una nueva prórroga o el retorno temporal por parte del trabajador a su país de origen.
- ❖ A un país no perteneciente a la Unión Europea ni a la EEE: se aplicaría el convenio de colaboración de ese país con España y en caso de no tenerlo se adoptarían las políticas que el país dictaminase, se suelen cubrir las obligaciones de cotizar con la Seguridad social en el país de destino, siendo incluso probable que hubiese doble obligación de cotizar por una parte en el país de destino y por otra en el de origen. Se deben tener en cuenta los plazos máximos para los desplazamientos a cada país y si se da la existencia o no de prórrogas para estos desplazamientos.

Debemos tener en cuenta que, dependiendo del país de destino, para poder mandar a un trabajador, es necesario cumplimentar unos formularios o convenios que se pueden encontrar en la página web de la Seguridad Social. Si se trata de un país dentro de la Unión Europea habrá que rellenar el TA 300 que veremos cumplimentado más adelante, en caso de traslado a países que tengan convenio de bilateralidad con España será necesario cumplimentar ese convenio y el TA 300.

Según el país de destino se tienen diversas consideraciones sobre donde se debe cotizar la Seguridad Social:

- **Desplazamiento con una duración inferior a dos años:** se suele mantener la cotización en país de origen.
- **Suspensión de la relación laboral en el país de origen y firma de un nuevo contrato de trabajo en el país de destino:** Tanto el contrato de trabajo, las cotizaciones a la Seguridad social, como la retribución del trabajador se dan en el país de destino. El nuevo contrato de trabajo del empleado se regula según las condiciones del país de destino, según su legislación aplicable y la jurisdicción competente. A la hora de realizar la suspensión de la relación laboral en el país de origen y pactar las condiciones de retorno se utiliza la legislación aplicable y la jurisdicción competente en el país de origen. Como ventaja encontraríamos que esta alternativa se adecua a la gran mayoría de los supuestos. Como desventajas, cabría

destacar la total desvinculación del trabajador con la sociedad de su país de origen y por tanto la no cotización de la Seguridad Social en él.

- **Doble contrato con la empresa del país de origen y con la empresa del país de destino:** Se mantiene un vínculo con el país de origen, ya que la retribución y las cotizaciones a la Seguridad Social se realizan en él. Se realiza un nuevo contrato en el país de destino en el que se especifican los complementos o la retribución referente a la expatriación del trabajador. Para conocer cuál sería la legislación aplicable y la jurisdicción competente para el expatriado en esta modalidad, se utilizaría la norma más favorable para el trabajador. Como ventajas podríamos destacar que esta alternativa es la ideal para trabajos de 2 ó 3 días por semana en cada uno de los países, y que la cotización a la Seguridad Social por parte del trabajador se realizaría en su país de origen. Como desventaja encontraríamos las dificultades que podría encontrar el trabajador a la hora de adaptarse a las doctrinas de los grupos de empresas.

Las condiciones laborales de la expatriación se determinan en:

- La carta de asignación: en ella aparece reflejado el nuevo destino y la duración de la estancia en el mismo, que legislación se aplica referente al mantenimiento de los derechos y obligaciones del trabajador si la del país de origen o la del país de destino, las condiciones económicas con las que se realiza el desplazamiento, esas condiciones y su especificación son muy importantes ya que solo tienen validez durante el periodo en el que dura el desplazamiento y no se admite su consolidación cuando el trabajador vuelve a su país de origen.
- Contrato de trabajo del país de destino: en él se muestra la duración del desplazamiento, el salario fijo, el salario variable y los diferentes *bonus* y complementos que percibirá el trabajador durante su expatriación (estos complementos pueden tratar sobre: incremento del salario base por la expatriación, incremento del salario variable, plus por destino, plus por peligrosidad y salario en especie, ejemplos del mismo pueden ser: la vivienda, los viajes, el colegio para los hijos y el *coaching familiar*), los costes de la repatriación y las condiciones de la repatriación. En algunas ocasiones se mantiene el contrato en España y no es necesario hacer uno nuevo en el país de destino.

Hay que tener en cuenta que cuando se quiere mandar a un trabajador de la empresa principal a cubrir un puesto de una empresa filial, se debe contar con la aceptación por parte del trabajador del traslado.

En caso de negativa por parte del trabajador a abandonar su puesto en la empresa principal y la obligatoriedad que puede exigir el empresario para que se cumpla su exigencia referente al traslado, el trabajador puede pedir la extinción de su contrato de trabajo. En caso de que no se especificase en el contrato de trabajo la opción de traslado del trabajador a otras empresas, ya sea a una filial de la empresa matriz como una cesión a una empresa relacionada con la principal, el trabajador puede exigir el cumplimiento de sus condiciones laborales o la resolución de sus obligaciones, exigiendo al empresario la compensación de daños y el abono de intereses (según el art. 1124 del Código Civil). En caso de hablar de trabajadores que presten de manera usual sus servicios en el extranjero y que su duración sea superior a 4 semanas, además de informarles por escrito de la fecha de inicio de la relación laboral, ubicación del centro de trabajo, cuantía de los salarios, duración de la jornada etc. Se les debe informar de la duración del trabajo a realizar en el extranjero, el tipo de moneda con la que se les abonará el salario, si las retribuciones serán dinerarias o en especie y las compensaciones inherentes a la expatriación, también se especificarán las condiciones inherentes a la repatriación del trabajador (Arts. 2 y 3 del Real Decreto 1659/1998).

En caso de expatriación de empresas europeas o dentro del espacio económico europeo a España y de traslado de trabajadores de empresas españolas a otras filiales ubicadas también en España sería la Ley 45/1999, del 29 de Noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, la que regularía el proceso y daría los mínimos exigibles.

Inherentes a la expatriación del trabajador hay una serie de compensaciones que bonifican al trabajador por su desplazamiento, aunque se debe tener en cuenta que cada empresa fijará su propio sistema de compensaciones, ejemplos de ellos:

- Conceptos básicos retributivos que son comunes a todos los tipos de expatriados, independientemente de su categoría profesional: Incentivo basado en la diferencia del coste de vida, vivienda, gastos de la mudanza, dietas, colegio (en caso de que el traslado se haga con la familia y tenga hijos) y la prima por la movilidad.
- Servicios, también comunes a todos los expatriados independientemente de su categoría profesional: Pago del viaje de ida y de vuelta, idiomas, asesoría fiscal y migratoria del país de destino y el seguro médico.
- En función de la categoría profesional del expatriado: automóvil, prima por la categoría del puesto.

5.1 PRESTACIONES SOCIALES

Dependiendo del tipo de país al que el trabajador vaya a ser desplazado se tendrán unas consideraciones u otras relativas a las prestaciones sociales, es decir, sobre asistencia sanitaria, jubilación y desempleo.

En caso de países englobados dentro de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo:

- Asistencia sanitaria: El trabajador tiene derecho a percibirla en el país en el que está cotizando. Si se ha cotizado en el país de origen, se tiene derecho a percibir la asistencia sanitaria en el país de destino (también la puede percibir la familia del trabajador), sin que se dé la necesidad de que el trabajador o la empresa tengan que adelantar importes.
Es conveniente que antes de iniciar su desplazamiento por Europa el trabajador solicite la Tarjeta Sanitaria Europea. Esta tarjeta es un documento personal e intransferible, cuya validez es de dos años, y que garantiza el derecho a percibir las prestaciones sanitarias durante el desplazamiento, independientemente de los motivos del mismo (ocio, trabajo, estudios). Se dan dos supuestos en los que esta tarjeta no es válida: que se trate de un desplazamiento con el fin de recibir un tratamiento médico, en cuyo caso es necesario que el INSS emita un formulario, o que se trate de un desplazamiento a otro Estado miembro de la Unión Europea con carácter permanente. La Tarjeta Sanitaria Europea se puede solicitar o por Internet o en los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.
- Jubilación: Es de aplicación la legislación de cada país y se utiliza el principio de totalización de periodos, recibiendo el trabajador los que le sean más favorables.
- Desempleo: Como regla general se utiliza la totalización de periodos, en el último país en el que haya estado prestando servicios el trabajador. Si el trabajador ha cotizado en su país de origen, cobrará la prestación por desempleo cuando regrese y después de inscribirse en el Servicio Público de Empleo. En caso de que el trabajador prefiera permanecer en el país de destino y si se inscribe en el servicio público de empleo propio de allí, cobrará la prestación en el país de destino.

En caso de Estados en los que hay firmados convenios internacionales de Seguridad Social:

- Asistencia sanitaria: Hay convenios que reconocen el derecho a percibir la asistencia sanitaria en el país de destino, pero en caso de que no se dé, el trabajador puede reclamar a la Administración española el reintegro de los gastos en asistencia sanitaria causados en el país de destino.

- Jubilación: En los convenios de bilateralidad de la Seguridad Social que España ha firmado, se incluye el reconocimiento de los periodos de residencia y de aseguramiento para poder acceder a la pensión de jubilación.
- Desempleo: En la gran mayoría de los convenios de bilateralidad que España ha firmado no se contempla ningún tipo de norma reguladora de esta materia.

En caso de Estados en los que no haya suscrito convenios internacionales de Seguridad Social:

- La Orden Ministerial del 27 de Enero de 1982 contempla la obligación en estos casos, de mantener las cotizaciones en España.
- Como no hay convenio de Seguridad Social, no es posible que se reconozcan los periodos cubiertos en otros países para poder acceder a una prestación, por lo que cada país tiene en cuenta los periodos que ha cubierto el trabajador bajo su legislación.

Cuando un trabajador que ha trabajado en diferentes países se quiera jubilar, primero debe mirar si cumple los requisitos que exige la legislación interna del lugar donde quiere percibir la jubilación. Si cumple los requisitos y se quiere jubilar en España, deberá realizar un doble cálculo de la pensión. Debemos tener en cuenta que estas reglas son de aplicación en el caso de países dentro de la Unión Europea o en el caso de países que presenten convenio internacional con España.

- Por un lado, hay que calcular la pensión por la legislación interna, es decir, la Institución competente de cada Estado determina los importes de la pensión según lo que contemple su legislación, como si el trabajador solamente hubiese estado sujeto a ella.
- Por otro lado, se debe calcular la pensión totalizando los periodos de residencia, para ello es necesario hacer la prorrata. Para esto las Instituciones competentes de cada estado miembro determinan la pensión teórica debiendo tener en cuenta todos los periodos de residencia que el trabajador ha cumplido durante su vida laboral. Para ello se aplica a la pensión teórica el porcentaje que corresponde a los años de residencia reales del trabajador en ese Estado. Se debe tener en cuenta que el trabajador tiene derecho a percibir el importe más elevado resultante de los cálculos de la pensión de las Instituciones competentes de cada Estado miembro.
- Para determinar la base reguladora, en el caso de países dentro de la Unión Europea, se deberán computar los periodos de residencia del trabajador en otros Estados miembros, se utilizará para esos periodos la base de cotización más aproximada en el tiempo, y que esté actualizada según el Índice de Precios de Consumo (IPC). La cuantía de la pensión que se

haya obtenido mediante la aplicación de estas reglas se incrementará debido a las revalorizaciones calculadas para cada año.

- Para calcular la base reguladora en el caso de países con convenio bilateral con España se integrarán las lagunas correspondientes a los periodos de desplazamientos con la base mínima de cotización.

Si un trabajador ha cotizado en varios países de la Unión Europea y se quiere jubilar, primero de todo deberá contemplar si cumple los requisitos que le dan derecho a la pensión de jubilación en cada uno de esos países. En el momento de solicitar la jubilación lo más normal es hacerlo en el país de residencia o en el país donde haya realizado su último trabajo, en el lugar donde la solicite tramitará su solicitud y deberá confeccionar el informe completo de todas las cotizaciones del trabajador y en los distintos países donde ha cotizado. En caso de que el trabajador nunca haya trabajado en el país en el que reside en el momento de pedir la prestación de jubilación, deberá tramitar la solicitud en la Administración competente del último país donde haya prestado servicios.

En el supuesto en que la edad de jubilación sea diferente en los distintos países donde haya prestado servicios un trabajador, éste deberá informarse antes de pedir la prestación por jubilación de lo que puede ocurrir si cambia la fecha del cobro de la pensión, es decir, si cobra una pensión antes que otra puede influir en las cantidades que ha de percibir de esa pensión. Es recomendable que el trabajador consulte este tema con la Administración competente de los países en los que haya trabajado, o en su defecto, en el país en el que reside.

Un trabajador no puede pedir que se le devuelvan sus cotizaciones en otro país porque quiera volver a su país de origen, debe tener en cuenta que esas cotizaciones no las pierde. En cualquier país de la Unión Europea que haya trabajado, por lo menos un año, el trabajador tendrá derecho a pensión de jubilación, teniendo en cuenta que se sumará al periodo de tiempo cotizado en ese país las cotizaciones de los demás Estados miembros.

5.2 CONVENIO ESPECIAL PARA MANTENER LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA

El convenio especial ordinario trata de ayudar a los expatriados de larga duración a mantener sus cotizaciones a la Seguridad Social en España. Un trabajador desplazado y que ha agotado tanto los plazos especificados en el convenio de bilateralidad, como las prórrogas, tendría la obligación de cotizar en el país de destino. En caso de que se superen los plazos la empresa española tiene la obligación de dar de baja en la Seguridad Social al trabajador. Con este convenio especial lo que se busca es que ese trabajador pueda seguir cotizando voluntariamente en España y con las mismas bases

que tenía, aunque lo previsto en el Tratado Internacional sea que cause baja en España y que cotice en el país de destino.

Normalmente los trabajadores españoles no quieren causar baja del sistema de Seguridad Social español, esto se debe a que la mayoría de las veces son enviados a países con unos niveles inferiores de cobertura. El Reglamento CE/883/2004 del Parlamento Europeo da la posibilidad de que un trabajador desplazado, que ha superado los plazos en el país de destino, y que tiene la obligación de cotizar según la legislación en materia de Seguridad Social del país de destino pueda ser admitido en un seguro voluntario en su país de origen. Este seguro voluntario será en materia de invalidez, supervivencia y vejez siempre que haya estado sometido a esa legislación por su actividad en el pasado en España. Normalmente, que un trabajador suscriba un seguro voluntario en España, para cubrir las contingencias de las pensiones mientras está cubierto de manera obligatoria en el país de destino, no suele plantear problemas siempre y cuando se compruebe el convenio aplicable en cada caso. Después de comprobar que en los acuerdos internacionales no se dé ningún inconveniente hay que comprobar que la legislación española acepte los seguros voluntarios.

La legislación española acepta la utilización de convenios especiales para cotizar de forma voluntaria en España. Se dan 2 tipos de convenios que se pueden aplicar a los trabajadores desplazados al extranjero y que han pasado a cotizar en el país de destino:

- El **Convenio Especial para Emigrantes**, (regulado por el Real Decreto 996/1986) permite a los empleados que trabajan en otro país ser incluidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social mediante la suscripción al convenio especial. Estos trabajadores cotizarían en España por la base mínima que esté vigente en cada momento para los trabajadores mayores de 18 años. Los trabajadores se pueden suscribir a este convenio especial con independencia de que el país de destino tenga o no suscrito con España algún convenio de Seguridad Social.

Este convenio fue diseñado para ofrecer una cobertura mínima a los trabajadores españoles que buscan trabajo en el extranjero. No está pensado para trabajadores españoles que presten sus servicios en España y sean enviados por sus empresas a continuar su prestación de servicios de manera temporal en el extranjero.

Al suscribirse a este convenio los trabajadores sólo pueden aceptar la base de cotización mínima española, por ello a los trabajadores que son desplazados temporalmente por sus empresas al extranjero no les resulta interesante, ya que supondría una reducción de la prestación a recibir de la que tendrían en caso de que no aceptasen el desplazamiento.

- El **Convenio Especial Ordinario** (regulado por TAS/2865/2003), permite a los trabajadores que causen baja del Régimen de la Seguridad Social en el que se estuvieran encuadrados y que en el momento de la suscripción no se encuentren dentro de otro régimen de la Seguridad Social, cotizar para las pensiones que deriven de contingencias comunes y asistencia sanitaria. Los trabajadores pueden elegir entre la base de cotización que tenían antes de causar baja o la base mínima. Para poder suscribirse a este convenio es necesario acreditar 1080 días de cotización en el Sistema de la Seguridad Social en los 12 años inmediatamente anteriores a la baja.

Este convenio fue diseñado para dar una cobertura a los trabajadores, que por los motivos que sea dejan de trabajar y pierden la cobertura en el Sistema de la Seguridad Social en que se encuentren encuadrados.

En el caso de trabajadores que hayan sido desplazados temporalmente al extranjero por sus empresas residentes en territorio español, este convenio no especifica si se les podría aplicar el convenio o no. Esto se debe a que el convenio excluye a los trabajadores que estén encuadrados en cualquier régimen de la Seguridad Social, pero lo que no queda claro es de si se trata de un Régimen de la Seguridad Social española o si se incluyen también los países que tengan suscritos acuerdos de Seguridad Social con España.

Sobre el Convenio Especial Ordinario, el legislador pone como requisito para suscribirse a este convenio que los trabajadores causen baja en el Régimen de la Seguridad Social en el que se encuentren y que a su vez no estén comprendidos en el momento de la suscripción dentro del campo de aplicación de cualquier otro régimen de la Seguridad Social. Con la utilización de esta terminología, que es la utilizada en la Ley General de la Seguridad Social, se entiende que el legislador está hablando del sistema nacional de Seguridad Social. También se dan diversas sentencias que apoyan el derecho que tienen los trabajadores desplazados temporalmente fuera de España, a pedir el Convenio Especial Ordinario para seguir cotizando aquí, aunque hayan tenido que causar baja y estén cotizando en el país de destino.

6. ASPECTOS CLAVES DE LA FISCALIDAD.

Existen diversos incentivos fiscales destinados tanto a favorecer la competitividad e internacionalización de las empresas españolas como a incrementar la movilidad de los trabajadores españoles en el extranjero.

Para poder acceder a estos incentivos fiscales en el desplazamiento de los trabajadores, primero, es necesario conocer la residencia fiscal del trabajador. Para conocer la residencia fiscal de un trabajador hay que tener en cuenta diversos aspectos:

1. El criterio de permanencia, en el cual se encuadran dentro de la categoría de residentes en España, a las personas que permanecen en territorio español un periodo superior a 183 días del año natural. Se debe tener en cuenta que trabajadores que no lleguen al mínimo de 183 días y que estén trabajando en un paraíso fiscal, seguirán tributando en España a efectos de la Ley del Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas (IRPF).
2. Por otro lado, se debe tener en cuenta donde se encuentra el núcleo principal del trabajador (familia), la base de sus actividades o sus intereses económicos. Esto sirve para en caso de que haya duda de la residencia fiscal del expatriado, ayudar a desempatar entre ambos países. Para desempatar entre varios países y conocer cuál es el país de residencia fiscal del trabajador hay que mirar el artículo 4 del modelo de convenio de la OCDE. En caso de conflicto por doble residencia fiscal, se dan una serie de reglas de determinación, estas reglas son: el trabajador será residente donde tenga una vivienda permanente a su disposición, pero en caso de que lo tenga en varios estados, será residente donde tenga unas relaciones personales y económicas más estrechas. Es decir, el trabajador será residente del estado que la haya contratado y donde viva habitualmente, en caso de que viviera habitualmente en ambos estados o no lo hiciera en ninguno, será residente del estado donde sea nacional, aunque se puede dar el caso de que lo sea de los dos, entonces serán las autoridades competentes de esos dos estados contratantes las que resolverán el caso llegando a un acuerdo entre las dos.

Se debe recordar que la residencia en España se mide por año civil completo el cual computa desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre, en otros países los años civiles puedes coger otras fechas, por ello muchas veces la necesidad de “desempatar” entre dos países sobre cuál es la residencia fiscal del trabajador. Aparte de la obligatoriedad de ser residente fiscal en España para disfrutar de estos incentivos también es necesario que se trate de un trabajador a cuenta ajena y que se trate de un desplazamiento internacional.

Se dan casos en que un trabajador durante un mismo periodo es residente fiscal en dos países diferentes, según la legislación interna de cada país, para evitar esta doble imposición de tributación del IRPF o del impuesto con naturaleza análoga del otro país, existen los convenios de doble imposición. Estos convenios establecen unas reglas de reparto de la potestad tributaria según los distintos tipos de renta que quedan sujetos a cada soberanía fiscal y en caso de existir una doble imposición, dan los medios necesarios para resolverla. El objetivo principal de estos convenios es

evitar que una persona sea considerada residente fiscal en varios países a la vez. Estos convenios proporcionan unos criterios de determinación, a favor de uno de los países involucrados, para decidir la residencia fiscal de una persona física.

En caso de doble imposición con España nuestra normativa interna, el artículo 80 de la Ley del IRPF, establece la posibilidad de deducción por la doble imposición internacional, es decir, si un trabajador está pagando un impuesto de la misma naturaleza que el IRPF en otro país por sus rendimientos de trabajo, el trabajador se deducirá el importe que pague en ese país. Otro mecanismo para ahorrar esa doble imposición son los Convenios de doble imposición, España tiene firmados convenios con:

Albania	Costa Rica	Islandia	Polonia
Alemania	Croacia	Israel	Portugal
Andorra	Cuba	Italia	Reino Unido
Arabia Saudí	Dinamarca	Jamaica	Republica Dominicana
Argelia	Ecuador	Japón	Rumanía
Argentina	Egipto	Kazajstan	Federación Rusa
Armenia	Emiratos Árabes Unidos	Kuwait	El Salvador
Australia	Eslovaquia	Letonia	Senegal
Austria	Eslovenia	Lituania	Serbia
Barbados	Estados Unidos	Luxemburgo	Singapur
Bélgica	Estonia	Macedonia	Sudáfrica
Bolivia	Filipinas	Malasia	Suecia
Bosnia y Herzegovina	Finlandia	Malta	Suiza
Brasil	Francia	Marruecos	Tailandia
Bulgaria	Georgia	México	Trinidad y Tobago
Canadá	Grecia	Moldavia	Túnez
Chequia	Holanda	Nigeria	Turquía
Chile	Hungría	Noruega	Estados de la antigua URSS
China	India	Nueva Zelanda	Uruguay
Chipre	Indonesia	Omán	Uzbekistán
Colombia	Irán	Pakistan	Venezuela
Corea del sur	Irlanda	Panamá	Vietnam

Gráfico 7

Los incentivos fiscales a los que pueden acceder los desplazados temporales residentes fiscales en España son 3:

- 1) EXENCIÓN POR TRABAJO REALIZADO EN EL EXTRANJERO (ART. 7.P DE LA LEY DEL IRPF)

Se trata de rendimientos de trabajo recibidos por trabajos que se realicen en el extranjero y para una empresa u organización que no sea residente en España, o empresa permanente radicada en el extranjero. La entidad destinataria de los trabajos debe ser una empresa extranjera y no puede tratarse de la propia empresa que traslada al trabajador. Para poder acceder a este incentivo, es necesario, que el territorio donde se realice el trabajo disponga de un impuesto de naturaleza idéntica a la del IRPF y que no se trate de un país que esté considerado como paraíso fiscal. En caso de que el país donde el trabajador acuda a realizar un negocio sea considerado un paraíso fiscal, el trabajador tendrá la obligación de seguir reteniendo en el sistema español de IRPF.

La exención que se puede realizar tiene un límite máximo sobre los rendimientos íntegros de 60.100 euros. Ésta exención es incompatible con el régimen de excesos, pero en cambio, sí que es compatible con el régimen general de dietas.

Es obligatorio para poder realizar esta exención, que el trabajador sea desplazado a realizar sus funciones a una empresa en sentido estricto, puede tratarse tanto de una entidad privada como pública, de una entidad sin fines de lucro o inclusive un organismo internacional. El desplazamiento del trabajador debe de realizarse para la prestación de servicios puntuales o que se deriven del propio puesto de trabajo. No se exige una tributación mínima efectiva en el extranjero, pudiendo tratarse de 0 a consecuencia de un convenio multilateral, de un Comercio Directo Internacional (CDI) o de la propia norma interna del país de destino.

El empleado después de cada viaje debe facilitar cierta información a la empresa, necesaria para que se le puedan aplicar los incentivos dados por el desplazamiento. Esta información versa sobre:

- Datos del viaje: Se informa de cuál es el país donde ha viajado el trabajador, el día y la hora tanto de llegada como de salida. Según la hora en que se produzca el desplazamiento, el día computará de una forma u otra para el trabajador, es decir, según su hora de salida el día contará como trabajado, medio trabajado o como que no se ha trabajado.

	Anterior a las 13:30 horas	Entre las 13:30 y las 18:00 horas	Posterior a las 18:00
Día de desplazamiento a destino	Computará el día entero	El día computará por la mitad	No computa
Día de regreso a España	No computa	El día computará por la mitad	Computará el día entero

- Documentación justificativa del desplazamiento en el extranjero, dentro de esta categoría entraría la tarjeta de embarque, las facturas y los recibos de hoteles y restaurantes.
- La hoja de ruta, para realizarla es necesario disponer de un formulario estándar mediante el cual se facilita la información.

- 2) RÉGIMEN DE EXCESOS O COMPLEMENTO POR DESTINO

Se trata de un incentivo incompatible con la exención por trabajos realizados en el extranjero (Artículo 7.p de la Ley de IRPF). Esta exención está dirigida al exceso que perciben los empleados de una organización desplazados al extranjero, sobre las retribuciones totales que obtendrían en caso de estar destinados a España (Artículo 9.3.b.4 de la Ley del IRPF). Es decir, esta exención está dirigida a los incentivos en materia de cambio de domicilio, dietas, gastos por traslado de la familia etc. que reciben los empleados por aceptar el desplazamiento. El requisito que se da para poder disfrutar de esta exención se trata de que el trabajador debe permanecer en el país de destino un mínimo de 9 meses. Este incentivo se puede aplicar desde el primer momento en que se dé la asignación siempre y cuando se vaya a cumplir el requisito de los 9 meses.

- 3) RÉGIMEN GENERAL DE DIETAS

Esta excepción es compatible y puede ser complementaria con la exención por trabajos realizados en el extranjero.

Quedan exceptuadas de gravamen por parte del impuesto del IRPF las asignaciones que se den al trabajador para gastos de locomoción, manutención y estancia en establecimientos de hostelería (Artículo 9 del Reglamento del IRPF).

En los gastos de locomoción son excepción de gravamen las cantidades que son destinadas por la empresa al trabajador dirigidas a compensar los gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro de trabajo, para realizar su trabajo en un lugar diferente. En caso de que el trabajador utilice el transporte público, se exceptuará esa cantidad de gravamen siempre que se justifique mediante factura. En caso de que el trabajador utilice su vehículo propio para su desplazamiento computará el kilómetro a 0,19 euros, teniendo que sumar a esa cantidad los gastos de peaje y de aparcamiento siempre que estén justificados.

También se exceptúan de gravamen las cantidades que la empresa destina para compensar los gastos de manutención y estancia en hoteles, restaurantes y otros establecimientos de hostelería que se encuentren en un municipio diferente al del centro de trabajo y al de la residencia del trabajador. En caso de que la estancia del trabajador en su destino sea superior a 9 meses, las cantidades dedicadas a la manutención del trabajador no podrán deducirse.

Dirigidos a los gastos de manutención se computará a 26,67 ó 48,08 euros diarios según se trate de un desplazamiento dentro de España o al extranjero.

También serán exceptuadas de gravamen los excesos que perciban los empleados o complementos de destino (Apartado anterior). Se debe tener en cuenta que si los gastos de manutención, estancia y locomoción exceden los límites interpuestos estas asignaciones estarán sujetas a gravamen.

7. CONFLICTOS Y LEGISLACIÓN APLICABLE DURANTE LA EXPATRIACIÓN

Actualmente la legislación española no regula expresamente el concepto de expatriación. El artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores habla sobre la movilidad geográfica, pero este artículo está dirigido a la movilidad nacional y no a la internacional. Entonces, para conocer como poder regular a los trabajadores desplazados internacionalmente, tenemos que mirar diversas jurisprudencias para ir sacando un poco de información.

- Directiva 96/71/CE del Parlamento europeo y del Consejo del 16 de Diciembre de 1996, sobre desplazamientos de trabajadores efectuados en el marco de la prestación de servicios.

Esta directiva comunitaria es aplicable en desplazamientos dentro del entorno de la Unión Europea. Dentro de ella se incluye la definición de trabajador desplazado. Con esta directiva no se pretende regular el régimen jurídico del desplazamiento, si no que se regulan las condiciones mínimas de trabajo que se deben garantizar al trabajador desplazado.

Estas condiciones mínimas son: los periodos máximos de trabajo y los mínimos de descanso, la duración mínima de las vacaciones anuales que son retribuidas, las cuantías del salario mínimo (incluyendo las horas extras), las condiciones del suministro de la mano de obra, salud, seguridad e higiene en el trabajo, las medidas de protección aplicables a las condiciones de trabajo y empleo de las mujeres embarazadas, igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de no discriminación.

- Real Decreto 1659/1998, que regula la información que hay que dar al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

El artículo 3 de este Real Decreto regula la información que debe contener el contrato de trabajo cuando la prestación de servicios se realice en el extranjero, para esto es necesario que la duración del desplazamiento sea superior a 4 semanas.

La información que debe contener el contrato es: la duración del trabajo que se va a realizar en el extranjero, la moneda con la que se va a pagar el salario, si las retribuciones serán en

dinero o en especie, las dietas, las compensaciones por gastos, los gastos relativos a los viajes, los incentivos por aceptar trabajar en el extranjero y las condiciones de repatriación.

- Reglamento 44/2001, del Consejo, del 22 de Diciembre del 2000, que regula la competencia judicial, reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

Sustituye dentro de los estados miembros de la Unión Europea al Convenio de Bruselas del 27 de Septiembre de 1968 y al Convenio de Lugano del 16 de Diciembre de 1988.

Este reglamento habla sobre donde debe demandar el trabajador al empresario que esté domiciliado dentro de uno de los estados miembros de la Unión Europea: lo puede demandar ante los tribunales del lugar donde esté domiciliado el empresario, ante los tribunales de otro estado miembro donde el trabajador haya desempeñado habitualmente su trabajo (o en el último lugar donde lo hubiera realizado) o en caso de que haya desempeñado su trabajo en varios estados miembros en el lugar donde se haya empleado al trabajador.

- El artículo 25.1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En caso de que no haya tratados internacionales que sean de aplicación:

- En el orden social, los Juzgados y Tribunales españoles son competentes en materia: de derechos y obligaciones del contrato de trabajo siempre que los servicios se hayan prestado en España o que el contrato de trabajo se haya celebrado en territorio español, cuando el demandado tenga su domicilio en España o alguna sucursal, agencia o delegación de alguna otra representación en territorio español, en caso de que tanto el trabajador como el empresario tengan nacionalidad española independientemente del lugar de prestación de servicios. En caso del contrato de embarque serán competentes los Juzgados españoles siempre que la oferta de trabajo se haya recibido en España por un trabajador español.
- Se deben analizar las reglas de competencia aplicables conforme a la normativa local del estado de destino.
- En caso de que haya conflicto, y que se determine como competente un Juez de un estado miembro de la Unión Europea se determinará la legislación aplicable según las normas previstas en el Reglamento 593/2008 del Parlamento europeo y del Consejo del 17 de Junio de 2008, sobre la Ley aplicable a las Obligaciones Contractuales.

En los casos en que haya defecto de legislación aplicable:

- El contrato de trabajo se regirá por la Ley del país en el que el trabajador realice su trabajo habitualmente.

- Si según el país donde el trabajador realiza su trabajo habitualmente no se puede determinar la Ley aplicable, el contrato se regirá por la Ley del país donde esté situada la filial que haya contratado al trabajador.
 - Cláusula de escape: si según las circunstancias se entiende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país diferente del indicado en los puntos anteriores, se aplicará la Ley de ese otro país.
 - Cabe recordar que en España, por regla general, no son válidos los pactos sobre la jurisdicción competente en el contrato, no cabe la sumisión expresa.
- Normativa interna española:
 - Artículo 10.6 del Código Civil: a las obligaciones que deriven del contrato de trabajo, en defecto de un sometimiento expreso de las partes, les será de aplicación la Ley del lugar donde el trabajador preste servicios.
 - Artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores: la legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores españoles, contratados en España, al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de derecho público que se apliquen en el lugar de trabajo. Estos trabajadores, tendrán por lo menos, los derechos económicos que les corresponderían si trabajasen en territorio español.

Una vez vista la legislación que se ha de aplicar en caso de contenciosos, explicaré las cosas a tener en cuenta en caso de despido de un expatriado. Se pueden dar varios supuestos:

- El criterio general dice que en caso de despido se debe abonar al trabajador la totalidad de su salario incluyendo los conceptos que se abonan a consecuencia de la expatriación (pluses, complementos y vivienda).
- En caso de despidos producidos una vez finalizado el periodo de expatriación:
 - Se incluyen en el salario regulador las cantidades percibidas durante el desplazamiento cuando el despido se produce inmediatamente después del regreso a España del trabajador.
 - No se han de incluir en el salario regulador las cantidades que percibe el trabajador debido a su desplazamiento cuando el despido se produce posteriormente al retorno del trabajador a España y se le ha asignado a otro puesto distinto de trabajo.

8. EJEMPLO DE EXPATRIACIÓN DE UN TRABAJADOR

Ahora, vamos a observar los pasos a seguir para expatriar a un trabajador. En este ejemplo podremos conocer los documentos a cumplimentar y los pasos a seguir para preparar el desplazamiento de un trabajador, como se vería su nómina una vez expatriado y lo que sucedería a su vuelta a España.

Se trata de una mujer española soltera y sin hijos que trabaja en Jamones Gonzalez S.L desde el 14 de Febrero de 2014. Dentro de la empresa trabaja en el área de Desarrollo de Producto y se le ha asignado un desplazamiento temporal a Alemania por un periodo de 2 años, que comenzaría el 1 de Agosto de 2016 y se puede prorrogar por un año. La retribución total de la trabajadora son 35.000 euros anuales

Primero de todo, la empresa debe entregar al trabajador el acuerdo de asignación para que éste lo firme. A continuación, podemos observar un ejemplo del acuerdo:

ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO DE FECHA 4 DE FEBRERO DE 2016 ACUERDO DE ASIGNACIÓN INTERNACIONAL

(En adelante, el ACUERDO)

En Zaragoza, a 20 de Julio de 2016

DE UNA PARTE:

JAMONES GONZÁLEZ S.L (en adelante, JAMONES GONZÁLEZ o la EMPRESA), sociedad debidamente constituida de acuerdo con las leyes del Reino de España, con domicilio social en Zaragoza, Vía Universitas, 84 y con CIF A08999999. Está representada en este acto por D. José Luis Arcos mayor de edad, de nacionalidad española y número de identidad 27892433-W, en su calidad de Apoderado y Director de Recursos Humanos.

DE OTRA PARTE:

DOÑA EVA HEROLEES GIL... (en adelante, SRA. Heroles, el trabajador), mayor de edad, de nacionalidad española y número de identidad 46464640-L. La SRA. HEROLEES actúa en su propio nombre y derecho.

EXPONEN

Que la SRA. HEROLES se incorporó a JAMONES GONZÁLEZ como el 14 de febrero de 2014.

Que para una mayor eficacia en la implantación y en el desarrollo comercial de JAMONES GONZÁLEZ en la zona EURO, las PARTES acordaron la necesidad del traslado de la SRA. HEROLES, al objeto de desarrollar desde allí las funciones propias de su cargo.

Que ambas PARTES se reconocen capacidad suficiente para firmar el presente Acuerdo asumiendo las correspondientes obligaciones mutuas de acuerdo con las siguientes

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO

La SRA. HEROLES prestará sus servicios bajo su actual categoría profesional y realizará funciones propias de su cargo dentro del Área de Desarrollo de Producto de JAMONES GONZÁLEZ, pero, para una mayor eficacia en el lanzamiento, desarrollo y presencia de JAMONES GONZÁLEZ en la zona EURO, se trasladará y residirá en la ciudad de Berlín. La SRA. HEROLES se compromete a desempeñar sus funciones con toda la diligencia y dedicación necesarias para garantizar el buen fin de la asignación y a respetar las leyes, usos y costumbres vigentes en el país de destino.

En el caso de que el SRA. HEROLES decidiera dar por extinguido voluntariamente el presente ACUERDO, deberá preavisar a JAMONES GONZÁLEZ con una antelación mínima de dos meses. En caso de incumplimiento de éste preaviso, el SRA. HEROLES deberá abonar a JAMONES GONZÁLEZ una indemnización correspondiente a la cuantía del salario bruto fijo anual equivalente al período de preaviso incumplido.

SEGUNDA.- LUGAR DE TRABAJO

La SRA. HEROLES prestará sus servicios en la ciudad de Berlín (Alemania), sin perjuicio de los desplazamientos que deba realizar, tanto dentro del territorio de Alemania como al extranjero para la correcta realización de sus funciones. Las PARTES si lo consideran conveniente podrán acordar el traslado de la SRA. HEROLES a otra ciudad dentro del territorio objeto de la asignación.

TERCERA.- COMIENZO Y DURACIÓN DE LA ASIGNACIÓN

La asignación a los efectos de este ACUERDO comenzará el 01 de Agosto de 2016. La asignación tendrá una duración aproximada de 2 años, pudiendo ser dicho plazo reducido o ampliado hasta un máximo de (1) años, si así lo requiriesen las circunstancias a criterio de JAMONES GONZÁLEZ.

Durante la asignación, La SRA. HEROLES continuará siendo empleado de JAMONES GONZÁLEZ, computándose dicho periodo a efectos de su antigüedad en la misma.

CUARTA.- SALARIO

En contraprestación a su trabajo la SRA. HEROLES a partir del 1 de Agosto de 2016 recibirá un salario bruto fijo anual que ascenderá a 35.000 Euros (EUR) y que se abonará en 14 pagas, doce pagas mensuales ordinarias y dos pagas extraordinarias.

Dentro de las cantidades anteriormente reseñadas, se encuentran comprendidos todos los conceptos salariales, complementos de los mismos y cualesquiera otros conceptos retributivos que se puedan derivar de la relación entre JAMONES GONZÁLEZ y el SR. MÜNCH.

QUINTA.- GASTOS DE TRASLADO

JAMONES GONZÁLEZ compensará a la SRA. HEROLES por un importe de 2.000 euros en concepto de gastos de transporte de sus enseres y bienes personales al retorno a España.

SEXTA.- COMPLEMENTOS DE ASIGNACIÓN

Como consecuencia de la asignación de la SRA. HEROLES, JAMONES GONZÁLEZ se compromete a abonarle o a proporcionarle los bienes y servicios que se detallan a continuación, en el bien entendido de que (i) todos y cada uno de los mismos le son única y exclusivamente abonados con motivo de su expatriación y con el fin de indemnizarle por los posibles perjuicios que le cause el desplazamiento fuera de su país de origen, (ii) que, en ningún caso, tienen carácter consolidable, por lo que dejarán de serle abonados o proporcionados desde la fecha en que finalice la mencionada asignación y (iii) que no se tendrán en cuenta a la hora de calcular cualquier tipo de indemnización.

Los bienes y servicios que le serán abonados o proporcionados por JAMONES GONZÁLEZ durante su expatriación son los siguientes:

Complemento de expatriación.

Complemento dinerario adicional por un importe de 1.500 euros brutos mensuales, en compensación por las diferencias de nivel de vida y de calidad de vida entre el país de origen y destino, así como por el esfuerzo de adaptación al país de destino y el desgaste psicológico derivado del traslado.

SÉPTIMA.- GASTOS DE VIAJE, MANUTENCIÓN Y REPRESENTACIÓN

Durante la asignación, los gastos de viaje y representación se registrarán por la misma normativa y procedimiento que sea aplicable al centro de trabajo de JAMONES GONZÁLEZ en Zaragoza.

Los gastos de manutención en el país de destino y el resto de todos los gastos de carácter personal serán a cargo del SR. PÉREZ.

OCTAVA.- VACACIONES

Durante la asignación, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones por año, las cuales deberán disfrutarse dentro del año natural en que se devenguen.

NOVENA.- JORNADA

Durante el periodo de asignación, la SRA. HEROLES realizará la jornada laboral de acuerdo con la normativa aplicable y disfrutando de los festivos que determine la legislación vigente en el lugar de destino. No obstante, la SRA. HEROLES adaptará el disfrute de los días festivos en la medida de lo posible para garantizar una adecuada realización y coordinación de actividades con el resto del personal de JAMONES GONZÁLEZ.

En cualquier caso, el resultante de la jornada laboral y de los festivos efectivamente disfrutados será equivalente en tiempo al que la SRA. HEROLES disfruta en su actual centro de trabajo.

Las horas de estancia en el país de destino en las que no se realicen actividades profesionales no computarán a efectos de jornada efectiva de trabajo.

DÉCIMA.- VISADOS, PERMISOS DE TRABAJO Y RESIDENCIA

JAMONES GONZÁLEZ se hará cargo de los gastos originados por la gestión de los visados, permisos de trabajo y de residencia necesarios en su caso, para que la SRA. HEROLES pueda entrar, residir y trabajar legalmente en el país de destino.

UNDÉCIMA.- SEGURIDAD SOCIAL

Al tratarse de un desplazamiento de carácter temporal y en la medida en que ello resulte posible al amparo de la legislación española e internacional de seguridad social, JAMONES GONZÁLEZ procederá a realizar las tramitaciones necesarias para mantener el alta en el Régimen General de la Seguridad Social española de la SRA. HEROLES, procediendo a ingresar las cotizaciones que correspondan de acuerdo con la legislación española vigente en cada momento y deduciendo de su remuneración mensual las cotizaciones cuyo pago corresponde al SR. MÜNCH.

DUODÉCIMA.- IMPUESTOS

De las cantidades mencionadas en este ACUERDO serán siempre descontados los impuestos y las cuotas de la Seguridad Social que correspondan al trabajador.

La SRA. HEROLES es responsable del cumplimiento de todos los requerimientos tributarios y de información que sean necesarios para el pago de los impuestos personales en España y en el país de destino según las reglas y normas aplicables a los mismos.

JAMONES GONZÁLEZ se compromete a compensar a la SRA. HEROLES en caso de que fuese objeto de doble imposición fiscal en España y en el país de destino. En su caso, se tomará como referencia el monto de los impuestos que hubiera satisfecho la SRA. HEROLES en España. No existirán compensaciones o ecualizaciones de impuestos por ningún otro supuesto.

JAMONES GONZÁLEZ proporcionará a su cargo y a requerimiento de la SRA. HEROLES los servicios de un asesor fiscal que le apoye en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, en especial en la preparación de las declaraciones fiscales en España y en el país de destino y a analizar la aplicación de los criterios de residencia fiscal resultantes de la normativa de España y del país de destino.

Asimismo, la SRA. HEROLES se compromete a llevar a cabo las instrucciones que razonablemente se le solicite para que JAMONES GONZÁLEZ cumpla con las obligaciones fiscales que le sean exigibles de acuerdo con la normativa vigente y que se deriven de la asignación del SR. PÉREZ.

DÉCIMOTERCERA.- EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

LAS PARTES podrán extinguir su relación laboral durante el periodo de asignación en los términos y condiciones que establezca la legislación española vigente al momento de la extinción, así como a lo establecido en el contrato de trabajo de fecha 14 de febrero de 2014 del que este documento es Anexo.

DÉCIMOCUARTA.- TERMINACIÓN DE LA ASIGNACIÓN Y REGRESO

Una vez terminado el período de asignación, la SRA. HEROLES retornará a España a realizar un trabajo adecuado a su categoría profesional. La jornada, horario de trabajo y vacaciones y demás aspectos relacionados con sus condiciones laborales serán los convencionalmente vigentes en el centro de trabajo de JAMONES GONZÁLEZ en Zaragoza.

Los beneficios enumerados en la cláusula SEXTA cesarán con la finalización de la asignación y retorno a España con la terminación de la asignación, ya que tienen una naturaleza de complemento de puesto de trabajo y, por tanto, no tienen carácter consolidable.

DÉCIMOQUINTA.- LEGISLACION APLICABLE

Durante el período de asignación, la relación laboral se regirá por lo establecido en la legislación española, en la medida en que no resulte incompatible con lo establecido en las normas de mínimos de derecho necesario en el lugar de la prestación de sus servicios durante su asignación.

En prueba de su conformidad con lo que antecede, las PARTES dejan redactado y firmado el presente ANEXO ÚNICO, que se extiende por duplicado ejemplar, a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

D. José Luis Arcos

Dña. Eva Heroles Gil

Una vez cumplimentada la carta de asignación es hora de rellenar el convenio. Al tratarse de un desplazamiento dentro de la Unión Europea, no sería necesario rellenar un convenio de bilateralidad, por lo que con presentar la carta de asignación y el documento TA 300 (que podemos encontrar en la página web de la Seguridad Social) sería suficiente. A continuación, se muestra como se ha de rellenar este documento. Se debe tener cuenta que al tratarse de un trabajo dentro de la Unión Europea no sería necesario dar al trabajador un permiso de trabajo.

Documento TA300:



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.300

TRABAJADORES DESPLAZADOS

(VER INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN)

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE

1. DATOS DEL TRABAJADOR QUE SE DESPLAZA

PRIMER APELLIDO HEROLES	SEGUNDO APELLIDO GIL	NOMBRE EVA	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL 7896876777
FECHA DE NACIMIENTO Día: 15 Mes: 09 Año: 1980	DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque "X" lo que proceda) D.N.I.: <input checked="" type="checkbox"/> N.I.E.: <input type="checkbox"/> PASAPORTE: <input type="checkbox"/>	Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO 56438906H	NACIONALIDAD ESPAÑOLA
CORREO ELECTRÓNICO: EVAHEGIL@GMAIL.COM			
TELÉFONO MÓVIL: 654789768			
ACEPTO ENVÍO COMUNICACIONES INFORMATIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL. SI <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>			

2. TRABAJADOR POR CUENTA AJENA.- DATOS LABORALES

RAZÓN SOCIAL O APELLIDOS Y NOMBRE DE LA EMPRESA QUE DESPLAZA AL TRABAJADOR JAMONES GONZALEZ S.L.	CÓDIGO CUENTA DE COTIZACIÓN (CCC) 8798740876	CÓDIGO POSTAL DEL CCC 50013
¿HA CONTRATADO AL TRABAJADOR PARA SER DESPLAZADO? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿TIENE CONTRATO CON LA EMPRESA DE DESTINO? SI <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	¿QUIÉN LE ABONA EL SALARIO? LA EMPRESA ESPAÑOLA <input checked="" type="checkbox"/> LA EMPRESA DE DESTINO <input type="checkbox"/> AMBAS <input type="checkbox"/>

(Ver instrucciones para conocer cuando procede aplicar la legislación española)

3. TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA.- DATOS LABORALES

TIPO DE ACTIVIDAD QUE REALIZA EL TRABAJADOR EN ESPAÑA	CÓDIGO POSTAL DEL DOMICILIO DE LA ACTIVIDAD
¿HA CAUSADO ALTA EN RETA PARA REALIZAR SU ACTIVIDAD EN OTRO PAÍS? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	

4. DATOS DEL DESPLAZAMIENTO

4.1 EJERCICIO DE ACTIVIDAD EN UN SOLO PAÍS DE DESTINO

DATOS DE LA RESIDENCIA HABITUAL ANTES DE SU DESPLAZAMIENTO	PAÍS ESPAÑA	FECHA DESDE Día: 15 Mes: 09 Año: 1980
EJERCERÁ SU ACTIVIDAD EN EL PAÍS DE DESTINO:	POR CUENTA AJENA <input checked="" type="checkbox"/> TIPO DE ACTIVIDAD POR CUENTA PROPIA <input type="checkbox"/> EN EMPRESA <input checked="" type="checkbox"/> EN DOMICILIO <input type="checkbox"/> NO TIENE DIRECCIÓN FIJA <input type="checkbox"/>	
PAÍS DE DESTINO (ver anexo de las instrucciones) ALEMANIA		
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESTINO HAM HAM A.G.		Nº IDENTIFICATIVO 766899964367
NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA C/ MAUERSTRABE		NÚMERO 5
POBLACIÓN - LOCALIDAD BERLÍN		CÓDIGO POSTAL 12526
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESTINO		Nº IDENTIFICATIVO
NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA		NÚMERO
POBLACIÓN - LOCALIDAD		CÓDIGO POSTAL
BREVE DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DEL DESPLAZAMIENTO Y DE LA ACTIVIDAD A REALIZAR IMPLANTACIÓN DE MODELO DE SECADO DE JAMONES Y DE NUEVAS TÉCNICAS DE CURACIÓN Y SALADO.		
PERIODO TOTAL DEL DESPLAZAMIENTO		
DESDE: Día: 01 Mes: 8 Año: 2016		
HASTA: Día: 31 Mes: 7 Año: 2018		

ADVERTENCIA: En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, el caso a su disposición este impreso redactado en lengua vernácula.

TA.300 (2011-2018)

4.2 EJERCICIO DE ACTIVIDAD EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS (Sólo UE, EEE y SUIZA)

4.2.1 TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS

DATOS DE LA RESIDENCIA HABITUAL PAÍS: FECHA DESDE: Día: Mes: Año:

¿REALIZA UNA PARTE IMPORTANTE DE LA ACTIVIDAD EN ESPAÑA? SI NO ¿TRABAJA PARA DOS O MÁS EMPRESAS CON SEDE EN ESPAÑA? SI NO PAÍS EN EL QUE SE ENCUENTRA LA "BASE" DEL TRABAJADOR (Miembro de la Unión de sueldo)

¿TRABAJA SOLO PARA UNA EMPRESA CON SEDE EN ESPAÑA? SI NO ¿TRABAJA PARA DOS O MÁS EMPRESAS CON SEDE EN DIFERENTES ESTADOS MIEMBROS? SI NO

(Ver instrucciones para conocer cuando procede aplicar la legislación española)

PAÍSES DONDE VA A EJERCER LA ACTIVIDAD:

PERIODO SOLICITADO (Máximo de 1 año que, si procede, podrá renovarse)
Del: Día: Mes: Año: Al: Día: Mes: Año:

CUMPLIMENTAR SI FUERA NECESARIO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESTINO: Nº IDENTIFICATIVO:

DOMICILIO: NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA: NÚMERO:

POBLACIÓN - LOCALIDAD: CÓDIGO POSTAL: PAÍS:

4.2.2 TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA EN DOS O MÁS ESTADOS MIEMBROS

DATOS DE LA RESIDENCIA HABITUAL PAÍS: FECHA DESDE: Día: Mes: Año:

¿REALIZA UNA PARTE IMPORTANTE DE LA ACTIVIDAD EN ESPAÑA? SI NO PAÍS EN EL QUE SE ENCUENTRA EL CENTRO DE INTERÉS DE LAS ACTIVIDADES:

(Ver instrucciones para conocer cuando procede aplicar la legislación española)

PAÍSES DONDE VA A EJERCER LA ACTIVIDAD:

PERIODO SOLICITADO (Máximo de 1 año que, si procede, podrá renovarse)
Del: Día: Mes: Año: Al: Día: Mes: Año:

CUMPLIMENTAR SI FUERA NECESARIO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA DE DESTINO: Nº IDENTIFICATIVO:

DOMICILIO: NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA: NÚMERO:

POBLACIÓN - LOCALIDAD: CÓDIGO POSTAL: PAÍS:

4.2.3 TRABAJADOR POR CUENTA AJENA EN UN PAÍS Y POR CUENTA PROPIA EN OTRO PAÍS

PAÍS DE RESIDENCIA HABITUAL: PAÍS DONDE EJERCE LA ACTIVIDAD:

POR CUENTA AJENA:
POR CUENTA PROPIA (+):

FECHA DE INICIO DE ESTA SITUACIÓN: Día: Mes: Año:

(+1) Cuando la actividad por cuenta ajena esté sujeta a la legislación española, procede también aplicar la legislación española a la actividad por cuenta propia realizada en el otro país.

4.2.4 BREVE DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD DEL DESPLAZAMIENTO Y DE LA ACTIVIDAD A REALIZAR

5. DOMICILIO PARA NOTIFICACIONES

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL:

JAMONES GONZALEZ S.L.

TIPO DE VÍA: NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA: BLOQUE: NÚM.: BIS: ESCAL.: PISO: PUERTA: COD. POSTAL:

VÍA: UNIVERSITAS 84 50017

MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO: PROVINCIA: TELÉFONO:

ZARAGOZA ZARAGOZA 976453287

ORGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD:

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE ZARAGOZA

LUGAR, FECHA Y FIRMA DE LA EMPRESA/TRAB. AUTÓNOMO: Lugar: Fecha:

ZARAGOZA 1/02/2018

Firma:

SELLO DE LA EMPRESA:

TA_300
p-121114

Durante el año 2016 el país de residencia fiscal es España, por lo que la trabajadora sólo estará 153 días en Alemania.

La nómina se mantiene en origen, España, durante todo el año. Procedemos a calcular como se vería la nómina de la trabajadora aplicando los incentivos y las exenciones propias del artículo 7.p de la Ley de IRPF o régimen de excesos. En este caso nos acogemos al artículo 7.p, recordemos que no podemos aplicar ambas ventajas fiscales.

Con exención
Retribución total: 35.000 euros anuales
Base retribución sujeta a IRPF: 20.368,85 euros
Base retribución no sujeta a IRPF: 14.631,15 euros
Incentivo de 1500 euros (son 5 meses): 7.500 euros
Base sujeta a Seguridad Social: 42.500 euros por un 6,35% a pagar para las cotizaciones: 2698,75 euros
Base sujeta a IRPF 20.368,85 se aplica un 10,23%: 2.083,73 euros
Retribución Neta: 37.717,52

Gráfico 8

La retribución sujeta a IRPF es la parte del salario que percibe la trabajadora el tiempo que está trabajando en España (366 días menos los 153 que está en Alemania) que sería el salario de 213 días, esos días están sujetos al impuesto del IRPF. Los 153 días que la trabajadora está en Alemania la parte proporcional de su sueldo que serían 14.631,15 euros estaría exenta del impuesto del IRPF en España, pero debemos tener en cuenta el Impuesto como No Residente que sea de aplicación en Alemania. Durante el año 2017 la trabajadora sería residente fiscal en Alemania y No Residente en España. Por ello tributaría en Alemania el impuesto que tengan allí de naturaleza análoga al IRPF.

Se debe tener en cuenta que las cotizaciones a la Seguridad Social se mantienen en España, debido a la cumplimentación del TA300, debiendo cotizar la retribución total el más el importe del incentivo por expatriación (35.000 + 7.500).

En 2017 la trabajadora deberá pedir la acreditación de la residencia fiscal en Alemania, para ello será necesario acudir a las autoridades fiscales competentes de allí para que le proporcionen el Certificado de residencia fiscal. En este certificado la trabajadora deberá hacer constar que está sujeta a imposición por su renta mundial en Alemania. Este certificado acredita que ha tributado en Alemania, y por lo tanto, le exonera de tributar por ese periodo en España. Debemos recordar que, aunque la trabajadora sea residente fiscal en Alemania, seguirá tributando en España como No Residente por las posesiones que presente titularidad.

En el momento del retorno de la trabajadora, el 1 de Agosto de 2018, seguirá siendo residente fiscal en Alemania, trabajando allí 212 días y en España 153, por lo que tributará en España como No residente hasta que finalice el año (al no superar los 183 días necesarios para ser residente fiscal en España). A continuación podemos ver una tabla en la que se muestra cómo quedaría su salario del año 2018.

Retribución total: 35.000 euros anuales
Base de la Retribución sujeta a impuesto como No Residente en España: 14.671,23 euros
Base sujeta a impuesto de No Residente (19%): 2.787,53 euros
Base de la Retribución sujeta a impuesto en Alemania (se incluyen los incentivos): $20.328,77 + 10.500 = 30.828,77$ euros
Incentivo de 1.500 euros (son 7 meses): 10.500 euros
Base sujeta a Seguridad social: 45.500 de los cuales se aplicaría el 6,35% a 43.704 euros por ser la base máxima: 2775,20 euros/año

Gráfico 9

Al volver a España, el 1 de Agosto de 2018, la trabajadora deberá tributar según el porcentaje del impuesto de No Residente, que es un 19%, hasta el 31 de Diciembre de ese mismo año. El salario de los 7 meses que la trabajadora está en Alemania (20.328,77 euros) más los incentivos (10.500 euros) deberán tributar allí por el impuesto que tengan que sea equivalente al IRPF.

Al ser la suma de su salario y de los incentivos correspondientes a 7 meses superior a la base máxima de cotización de la Seguridad Social, las cotizaciones de la Seguridad Social sólo se aplican hasta su límite máximo, es decir, la base máxima de cotización mensual que es de 3.642 euros, que multiplicado por 12 meses da 43.704 euros, por lo que el 6,35% sólo se aplicaría a esta cantidad.

9. CONCLUSIONES

Realizar este trabajo me ha parecido muy interesante porque he aprendido muchas cosas. Me ha ayudado a ver el trabajo que hay detrás de las asignaciones internacionales y me ha sorprendido saber que en empresas muy grandes tienen departamentos enteros dedicados por completo a estas gestiones. Yo antes de realizar el trabajo pensaba que las asignaciones internacionales eran cosa solo de las grandes empresas, con grandes volúmenes de trabajadores y que tienen que desplazar a parte de su plantilla a otros países para asentarlos en filiales y que asienten allí su modelo de negocio, pero me he sorprendido bastante al saber que las pequeñas empresas también lo hacen. Lo más probable es que las pequeñas empresas no lo hagan para que esos trabajadores implanten su modelo de negocio en una filial, sino para promocionar sus productos o servicios implantándolos en empresas de otras partes del mundo. Esta consideración me ha gustado bastante, ya que implica que si no consigues

mejorar o tener los suficientes clientes en el sitio donde trabajas, no hay nada que te impida a abrirte a nuevos mercados, aunque no tengas una base allí. De cierta forma es algo que me hace pensar que no hay que rendirse y esa manera de pensar me gusta.

Con este trabajo pretendo facilitar la información necesaria para conocer los pasos que se deben seguir a la hora de gestionar los desplazamientos. Primero se debe mirar el país de destino, donde se ubica, si hay convenio de Seguridad Social o no con España y que hacer para poder mantener la Seguridad Social en el país de origen. Una vez hecha esta observación es importante mirar la fiscalidad, dependiendo de la duración del desplazamiento se pueden aplicar unas ventajas u otras.

En el apartado de “legislación aplicable” resumo las diferentes leyes tanto nacionales como internacionales que pueden ser de aplicación en caso de conflictos durante la expatriación. Estas leyes también incluyen los contenidos mínimos que debe contener un contrato de un trabajador desplazado.

En el “ejemplo de expatriación pretendo dar a conocer los diferentes pasos y papeles a rellenar, es decir, os he contado la teoría, es el momento de ver la práctica y conocer cómo se deben rellenar los impresos necesarios para desplazar a un trabajador. Tanto si se trata de un desplazamiento de pocos días como de un desplazamiento de varios años, es necesario informar a la Seguridad Social del mismo.

Los resultados que he pretendido obtener con la realización de este proyecto es resumir de forma clara, sencilla y precisa como se deben gestionar los desplazamientos, sean del tipo que sean, para que tanto gente que conoce del tema como para aquellos que esto resulte algo completamente nuevo les sea sencillo de entender y llevar a la práctica. Debemos tener en cuenta que este trabajo tiene limitaciones temporales, es decir, como todos sabemos la jurisdicción es un tema en constante cambio, por lo que convendría ir actualizando los datos relativos a las distintas jurisdicciones que aparecen en el informe.

10. BIBLIOGRAFÍA

- Barrilero, Rafael (2013), “Seminario de iniciación a la gestión de expatriados: Compensación y beneficios”, Mercer.
- Bonilla, Juan (2014), “Laboral: aspectos prácticos jurídico laborales de la gestión de expatriados”, Cuatrecasas, Gonçalves Pereira.
- Corral, Lourdes (2013), “Iniciación a los aspectos prácticos de la gestión de expatriados: Seguridad Social”, KPMG (empresa).
- Corral, Lourdes (2013), “La gestión de la Seguridad Social en los procesos de movilidad: países sin convenio”, KPMG.
- Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.
- Espinosa de los Monteros Garde, Salvador y Verdeal Durán, Javier (2007), “Algunas reflexiones acerca de la movilidad internacional de trabajadores”.
- Espinosa de los Monteros Garde, Salvador y Verdeal Durán, Javier (2007), “La internacionalización de la empresa española”, ICE.
- Figueiredo Yturriaga, Enrique (2013), “Posibilidad de utilizar el convenio especial ordinario por trabajadores afiliados a la Seguridad Social de otros países”, Red Expat.
- García, Ángel y Ruiz, Raquel (2013), “Aspectos prácticos de la Seguridad Social aplicables a la movilidad internacional”.
- García Lombardía, Pilar (2014), “La función de Recursos Humanos frente a la globalización”, *IESE Business School*, Universidad de Navarra.
- Lefebvre, Francis (2014), “1000 preguntas sobre expatriados”, editorial: respuestas memento.
- Ley 45/1999, del 29 de Noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- Ley 35/2006, del 28 de Noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
- Ley Orgánica 6/1985, del 1 de Julio, del Poder Judicial.
- López, Fe (2014), “Cuestiones prácticas de Seguridad Social para expatriados”, UHY FAY & CO.
- Martínez, Laura y Sans, Judith, “Fiscalidad: aplicación del 7p en las expatriaciones básicas”, EY.
- Orden Ministerial del 27 de Enero de 1982, sobre el alcance de situación asimilada a la del alta de los trabajadores al servicio de empresas españolas trasladados al extranjero.

- Página web de la Agencia Tributaria, <http://www.agenciatributaria.es/>
- Página web de la Seguridad Social, http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm
- Pérez Martínez, Cecilia (2012), “Aspectos laborales de la expatriación”, Garrigues.
- Pérez Navas, Bernardo (2013), “Aspectos laborales básicos en materia de expatriación”, Garrigues (empresa).
- PwC (empresa) (2013), “Seguridad Social. Trabajadores expatriados a países con convenio en materia de Seguridad Social”.
- PwC (2013), “Seminario de inicio a la gestión de expatriados”.
- PwC (empresa) (2015), “Movilidad con sentido, Estudio sobre movilidad 2014”.
- PwC (2015), “Seminario de iniciación a la gestión de expatriados”.
- Real Decreto de 24 de Julio de 1989, del Código Civil.
- Real Decreto 1659/1998, del 4 de Julio, por el que se desarrolla el artículo 8 apartado 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Reglamento 44/2001 del Consejo, del 22 de Diciembre del 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.
- Sagardoy Abogados (2014), “Seminario de iniciación a la gestión de expatriados: gestión de aspectos básicos migratorios”.
- Sainz Cortadi, Eva (2013), “Expatriación en la Unión Europea, aspectos de Seguridad Social”, Ernst & Young.

