

Consulta con tus asesores fiscales y
legales de referencia en BK VALORA.

BK Valora ETL Global
C/ Vitoria 17, 3º
09004 Burgos
Tel: 947 071 036
info@valoraasociados.com
www.valoraasociados.com

**Movilidad
internacional
de trabajadores**

**International
workers
mobility**



Cada vez es más habitual que las empresas deban desarrollar trabajos con empresas extranjeras y como consecuencia de ello se producen desplazamientos internacionales de los trabajadores de su plantilla. Pueden ser esporádicos o incluso producirse de forma indefinida. En ambos casos es fundamental entender la movilidad internacional desde un punto de vista global, estudiando los aspectos laborales, fiscales, de inmigración y de seguridad social que afectarán tanto a empresa como trabajador.

Nowadays, it is increasingly common for companies to ask their staff to work abroad, so workers must travel internationally for work. This fact implies that the job or project can be sporadic or even occur for a long period of time. In both cases it is essential to understand international mobility from a global point of view, so labour relations, taxes, visa for work, and social security / medical insurance aspects, must be taken into account, as they will affect both the company and the worker.

Aspectos fiscales

Tax aspects

Para realizar una buena planificación fiscal, es necesario conocer las fechas de inicio y fin del desplazamiento y la legislación fiscal del país de destino, con el fin de definir dos aspectos decisivos en el ámbito fiscal internacional: la residencia del empleado y las obligaciones que se generan tanto para empresa como para trabajador.

Evitaremos así la doble imposición fiscal y optimizaremos los costes del desplazamiento.

In order to carry out the tax planning properly, we must know: The starting date and deadline of the job or project, and the Tax legislation of the destination country. Both are decisive aspects in the international tax field. Those two things define the obligations that are generated for both company and worker. As a result we will avoid pay taxes twice and optimize the costs of residence.

Aspectos laborales y de seguridad social

Labour Relations and social security aspects

En el ámbito laboral, tanto si se trata de expatriaciones como de impatriaciones, conviene redactar una carta de desplazamiento, en la que se especifiquen los puntos más importantes de este movimiento, evitando así conflictos innecesarios.

En cuanto a la Seguridad Social, debemos diferenciar entre desplazamientos producidos dentro de la Unión Europea, países en los que España tenga convenio bilateral en materia de Seguridad Social y países sin convenio, pues se debe estudiar si es posible mantener las cotizaciones en origen.

In regards to the workplace, (whether it is expatriation or impatriation), it is advisable to elaborate a displacement letter, in this document we must specify main points of this movement, thus avoiding unnecessary conflicts.

As regards Social Security, we must take into account whether displacements are within the European Union, countries in which Spain has a bilateral agreement on Social Security and countries without an agreement, since it should be studied whether it is possible to maintain contributions in the country of the worker or whatever.

Retribución

Retribution

Es importante hacer atractivo el desplazamiento al trabajador, compensando los diferentes traslados, diferenciando entre desplazamientos de corta y larga duración y ofreciendo un paquete global, que satisfaga todas sus necesidades: conciliación de vida personal y laboral, ocio, salud, etc.

En desplazamientos de corta duración se utilizan asignaciones como dietas o gastos reembolsables, que pueden ser definidos en función a los criterios del país de origen o el de destino, en función de las políticas de retribución de la empresa.

En los de larga duración, en cambio, se debe diseñar un paquete retributivo que resulte competitivo y que mantenga el compromiso del empleado. Es conveniente realizar un estudio retributivo que nos otorgue información tanto del país de destino como el de origen, para evitar gaps que dificulten el correcto desempeño del trabajador.

It is important to make attractive to the worker, both the job conditions and the fact of being working abroad. Compensations for the different durations of the contract abroad means making a difference between short and long Jobs. You must offer Job conditions that meets all your workers needs, for example: work and personal life balance, leisure activities, health, etc.

In short trips, working diets, travel expenses, and different criteria depending on the country of origin or destination, or based on company's salary policies.

In the long-term trips, the salary and conditions must be designed in a competitive way that maintains the employee's commitment. It is convenient to carry out a remuneration study that gives us information on both the country of destiny

and the country of origin. We must avoid losing the correct performance and implication of the worker.

Inmigración

Immigration

Es necesario, a la hora de internacionalizarse, estudiar el proceso migratorio, conociendo el tiempo de obtención del visado, que variará dependiendo del país de destino.

Conocer las diferentes soluciones migratorias en el país de destino y elegir la que más satisfactoria sea para el proyecto de la empresa puede determinar la diferencia.

When internationalizing a company worker or a specific department, it is necessary to study the migratory process, timing the period that you need for obtaining the visa, which will be different depending on the destination country.

When you know the options, requirements and deadlines of the destination country you can choose the most satisfactory country for the company's Project, and this decision can determine the difference.

Como equipo único, global y multidisciplinar estamos especializados en este tipo de materias: fiscal, laboral, de inmigración, de Seguridad Social y de retribución. Todo ello para acompañar a nuestros clientes en sus procesos de internacionalización y que los mismos se lleven a cabo de una forma eficaz y exitosa.

As a specialized, global and multidisciplinary team we are focused on these types of subjects: taxes, labour, immigration, Social Security and salary compensation systems. All this effort is focused to go along with our clients, to accompany in their internationalization processes in order to help to carry out their projects in an efficient and successful way.