

COVID – 19: Impactos migratorios, fiscales y de seguridad social en la movilidad internacional

Analizamos la situación generada por el COVID-19, por la que numerosas compañías a nivel global están permitiendo a sus empleados internacionales asignados en un país extranjero, el regreso a sus países de origen para teletrabajar desde su domicilio particular.

Abril 2020

Tu contacto en PwC Tax & Legal Services:

Esther Mut

Socia People & Organisation

esther.mut.pons@pwc.com

Jose Maria Leis

Socio People & Organisation

josemaria.leis.mayan@pwc.com

Ante la situación generada por el COVID-19, son numerosas las compañías a nivel global que están permitiendo a sus empleados internacionales asignados en un país extranjero, bien como empleados locales o bien bajo un programa de asignación internacional, el regreso a sus países de origen para teletrabajar desde su domicilio particular.

En el caso concreto de España, hemos detectado que gran parte de las compañías a las que prestamos servicios están permitiendo a sus empleados que se encuentren en alguna de las situaciones anteriores, regresar a su país de origen para teletrabajar desde allí.

En consecuencia, es crucial que las compañías que pueden verse en una situación como la descrita sean conscientes de las implicaciones que puedan surgir en materia migratoria, de Seguridad Social o fiscal.

Aunque sería recomendable realizar un análisis específico para cada caso

resumimos a continuación las consecuencias que hemos detectado en base a las experiencias que estamos teniendo desde el inicio de la crisis:

En **materia migratoria**, el regreso al país de origen de aquellos empleados nacionales de la UE no tendrá impacto (más allá de las restricciones fronterizas impuestas por los diferentes Estados de Alarma en vigor).

Sí que podría tener consecuencias para los nacionales de países terceros ya que, como norma general, **las ausencias del territorio español superiores a seis meses en el periodo de un año pueden ser causa de extinción de los permisos de residencia y trabajo**. Ante esta situación, habrá que tener muy presente las implicaciones que puedan tener la situación personal del empleado, su país de origen, las condiciones de su permiso de trabajo y residencia, etc.

Por otra parte, desde el punto de vista de **Seguridad Social**, en distintas conversaciones informales y consultas telemáticas, la Tesorería General de la



Es crucial que las compañías que pueden verse en una situación como la descrita sean conscientes de las implicaciones que puedan surgir en materia migratoria, de Seguridad Social o fiscal.



A la luz del análisis de la OCDE sobre el impacto del Covid-19 sobre la movilidad internacional, es difícil que la situación fiscal previamente definida se vea modificada a causa del impacto que esta crisis mundial genere en los desplazamientos internacionales

Seguridad Social nos ha indicado que su criterio es que la situación generada por el Covid-19 no debería de afectar a la obligación de cotizar en un determinado país.

Por tanto, aquellos empleados que presten servicios en España bajo una asignación internacional (manteniendo las cotizaciones en su país de origen mediante el respectivo Certificado de Cobertura), no tendrán que realizar ningún trámite si regresan a su país ya que, en principio, estarían cubiertos ante cualquier contingencia que pudiera ocurrir en el mismo al mantener las cotizaciones en su país de origen.

Por ejemplo, en el caso de que el empleado enfermara de coronavirus durante el período de teletrabajo en su país de origen, la contingencia estaría cubierta por la Seguridad Social y sistema sanitario de dicho país.

No obstante, aquellos empleados extranjeros que estuviesen prestando servicios en España como empleados locales y, por tanto, cotizando en este país, tendrían obligación de solicitar el respectivo Certificado de Cobertura en caso de que regresen a teletrabajar a su país.

Por último, desde el punto de vista **fiscal**, es importante realizar un análisis específico de cada caso para evitar el impacto que pueda generar el Covid-19 en aspectos tales como la residencia fiscal de aquellos empleados que regresen a teletrabajar a sus países de origen a causa de la pandemia, el riesgo de que estos empleados originen un establecimiento permanente para sus compañías empleadoras o el país donde deben tributar durante dicho período.

No obstante, la **OCDE** ha arrojado luz sobre los supuestos anteriores a través del análisis realizado sobre los convenios para evitar la doble imposición y el impacto de Covid-19. En la misma se indica que es muy poco probable que la situación fiscal previamente definida se vea modificada a causa del

impacto que pueda generar en los desplazamientos la crisis que atravesamos.

A la luz de este análisis de la OCDE, si los empleados internacionales regresan a su país de origen menos de 183 días durante 2020, **deberían mantener la residencia fiscal en España**, tributando en este país bajo el régimen que corresponda. Asimismo para la entidad española **no debe temer por el riesgo de Establecimiento Permanente en el país en el que se realiza el teletrabajo y tampoco surgirá obligación de retención alguna**, debiendo de practicarse las retenciones en España como si el desplazamiento no se hubiera producido..

Además, en línea con las recomendaciones de la OCDE, **para el caso de trabajadores transfronterizos, el rendimiento percibido por el empleado deberá tributar en el país donde el trabajo se hubiese realizado en caso de que la situación generada por el Covid-19 no hubiese tenido lugar.**

Asimismo, a pesar de que el trabajo se realice físicamente en el extranjero por un asignado a España, teletrabajando desde su país de origen, **la exención del artículo 7.p) de la Ley del IRPF** no sería aplicable, ya que su trabajo beneficiará a la entidad española. En la otra cara de la moneda, para el caso del empleado asignado en el extranjero que regrese a España para teletrabajar en beneficio de la entidad extranjera, tampoco será de aplicación **la exención del artículo 7.p)** ya que el trabajo se realiza físicamente desde España y ante la aplicación de un beneficio fiscal la interpretación de la normativa ha de hacerse de manera restrictiva.

Esta situación transitoria tampoco afectará a la aplicación del conocido como “régimen de excesos”.

En cualquier caso, nuestra recomendación es revisar el impacto que el Covid-19 pueda generar en las asignaciones internacionales de una forma integral, analizando al mismo tiempo las implicaciones en materia migratoria, de Seguridad Social y fiscal



Algunos aspectos imprescindibles más allá de las implicaciones migratorias, fiscales y de seguridad social que como empleadores tenemos el deber de observar

Más allá de las implicaciones normativas que deben de ser observadas en el ámbito de los desplazamientos internacionales, os enumeramos algunos **aspectos que consideramos imprescindibles a la hora de cumplir con nuestro “duty of care” como gestores de personas:**

1. Ten localizados a tus empleados

El control sobre la población de empleados trabajando en el extranjero, en particular de los *Business Travellers*, ha mejorado en los últimos años gracias a los avances en las herramientas de movilidad internacional. Aun así, según nuestra encuesta de Gestión de la movilidad, el 31% de las compañías no sabe cuántas personas dentro de su organización trabajan en el extranjero, aumentando este porcentaje a causa del COVID-19. Se hace más imprescindible si cabe, monitorizar a nuestros viajeros frecuentes a través de herramientas tecnológicas fiables que nos indiquen en tiempo real donde están todos y cada uno de nuestros viajeros frecuentes.

2. Presta apoyo constante a los empleados que continúen desplazados en el extranjero

Los empleados necesitarán mantener en regla su estatus migratorio durante el confinamiento. Revisa todas las fechas de vencimiento de permisos de trabajo o residencia (para los próximos 3 ó 4 meses) y asegúrate de que se realicen todas las acciones necesarias, teniendo en cuenta las restricciones adicionales que pudieran surgir. Mantén a tus empleados informados sobre las restricciones de viaje, prohibiciones de entrada y salida de países y medidas de cuarentena, particularmente en aquellos casos en los que los procesos migratorios hayan sido interrumpidos o haya cierres de oficinas consulares o migratorias.

Varios gobiernos están comenzando a anunciar concesiones, períodos de gracia y soluciones prácticas (i.e. presentaciones on line en lugar de presentaciones físicas, etc) para los ciudadanos extranjeros actualmente establecidos en el país y cuyo permiso de trabajo o residencia está pendiente de vencimiento.

3. Involucra al departamento fiscal. Colaboración sí, más que nunca

La paralización de los movimientos internacionales podría afectar al estatus fiscal de tus empleados además de tener implicaciones para tu compañía. El análisis realizado por la OCDE sobre el impacto que puede generar el Covid-19 concluye que no debería haber cambios respecto al status previamente identificado. No obstante, de cara a evitar riesgos tales como la aparición de un Establecimiento Permanente, modificación de la residencia fiscal del empleado, etc y con tantos empleados desplazados en la actualidad, habrá que realizar una análisis de las consecuencias que puedan derivarse de cada caso concreto.

4. Cumple con las obligaciones derivadas del confinamiento

Las sanciones por violar el confinamiento en algunas jurisdicciones son importantes. En Singapur, por ejemplo, un empleado puede ser despojado de su visado de trabajo y residencia si no cumple con los requisitos del confinamiento impuestos por la Administración local. Además, las Autoridades de Singapur han indicado que en caso de que el empleado esté asignado allí por una compañía, esta será responsable del cumplimiento de los requisitos. Como empleador, tienes el deber de cuidar y responsabilizarte de tu empleados de cara a asegurar de que son conscientes de qué tienen que hacer de una forma clara.



Multitud de compañías están adaptando su estructura de talento a la nueva realidad: es importante alinear negocio y estructura organizativa y hacerlo considerando distintos escenarios

5. Datos: más importantes que nunca. Mantente al día de tus obligaciones

Los diferentes estados pueden solicitar a los empleadores que faciliten datos personales sobre empleados, visitantes y clientes a las autoridades de salud pública en un intento de controlar el avance de la pandemia. Si estos datos tienen la clasificación de información confidencial, las compañías deberán asegurarse de tener una base legal bajo la ley local de privacidad de datos para divulgar los datos solicitados. Ten en cuenta que hay normativas que permiten el procesamiento de datos personales confidenciales "cuando sea necesario" para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores o por razones de interés público; en este caso, la prueba "necesaria" puede significar compartir los datos solo con aquellos que lo necesiten para realizar una tarea muy específica.

6. Sé consciente de las implicaciones laborales y mantente informado en tiempo real de los cambios legislativos

El confinamiento plantea una serie de preguntas no solo sobre cómo protegemos la salud de nuestros trabajadores que sí pueden continuar con su actividad sino también multitud de cuestiones respecto a esos otros trabajadores que no pueden trabajar; pago de salarios, prestaciones por enfermedad, desvinculaciones temporales etc.

Dada la situación, las empresas tienen que considerar el impacto del COVID-19 en sus negocios y, a su vez, en su plantilla. Son numerosas las compañías que están reorganizando su estructura a la luz del negocio que prevén tener no solo durante el confinamiento, sino también una vez nos vayamos incorporando a la nueva realidad que nos va a tocar vivir: ERTes, despidos temporales, modificación de la jornada de trabajo, horarios y / o recortes salariales o despidos.

En algunos países, los gobiernos están sufragando parte de este coste (por ejemplo, en España mediante los ERTes), modificando plazos de presentación de impuestos y Seguridad Social, etc. Todo ello, medidas que a menudo evolucionan de un día para otro, por lo que deben ser consideradas minuciosamente en la toma de decisiones de las compañías.