

lus Laboris Webinar

Trabajar desde el extranjero: la perspectiva en Latino América

Miércoles, 28 de junio del 2023

SPEAKERS



Luis Vinatea, Socio
Vinatea y Toyama (Perú)



Florencia Funes de Rioja, Socia
Bruchou y Funes de Rioja (Argentina)



Renato Mejía, Socio
Vinatea y Toyama (Perú)



Pablo Buracco, Socio
Bruchou y Funes de Rioja (Argentina)



David Puente, Socio
Basham, Ringe y Correa (México)



Catalina Santos, Socia
Brigard Urrutia (Colombia)



Marcela Salazar, Socia
Munita y Olavarría (Chile)



Gabriela Lessa, Socia
Veirano Advogados (Brasil)

lus Laboris

Una alianza con alcance global.

Ius Laboris

Una alianza especializada en derecho laboral con alcance global

56 países en 5 continentes

América del Norte

Canada - México

Europa Occidental

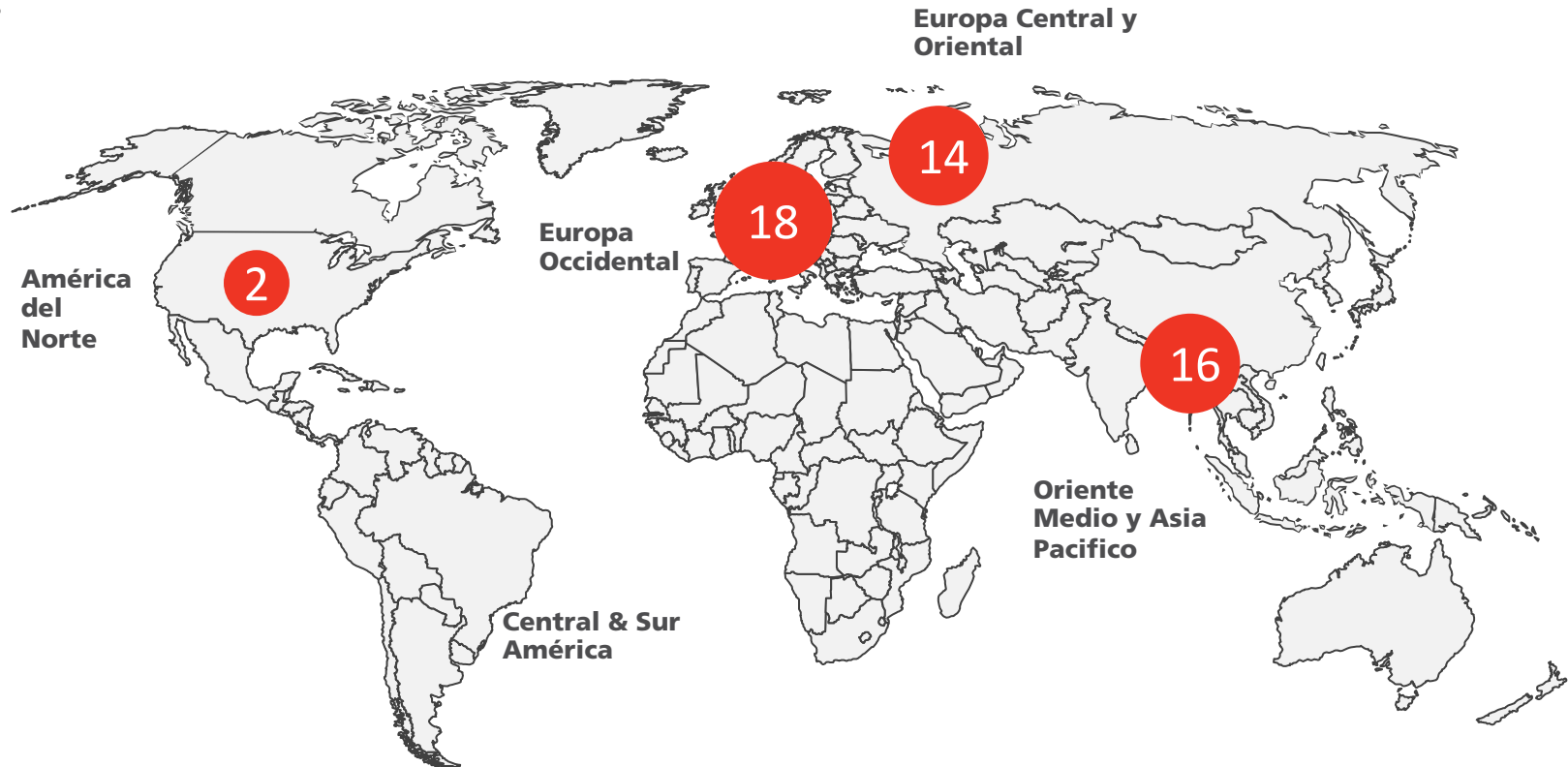
Austria - Bélgica - Chipre - Dinamarca - Finlandia
Francia - Alemania - Grecia - Irlanda - Italia
Luxemburgo - Países bajos - Noruega - Portugal
España - Suecia - Suiza - Reino Unido

Europa Oriental y Central

Bulgaria - Croacia - República Checa - Estonia
Hungría - Latvia - Lituania - Malta - Polonia
Rumanía - Serbia - Eslovaquia - Eslovenia - Ucrania

Oriente Medio y Asia Pacífico

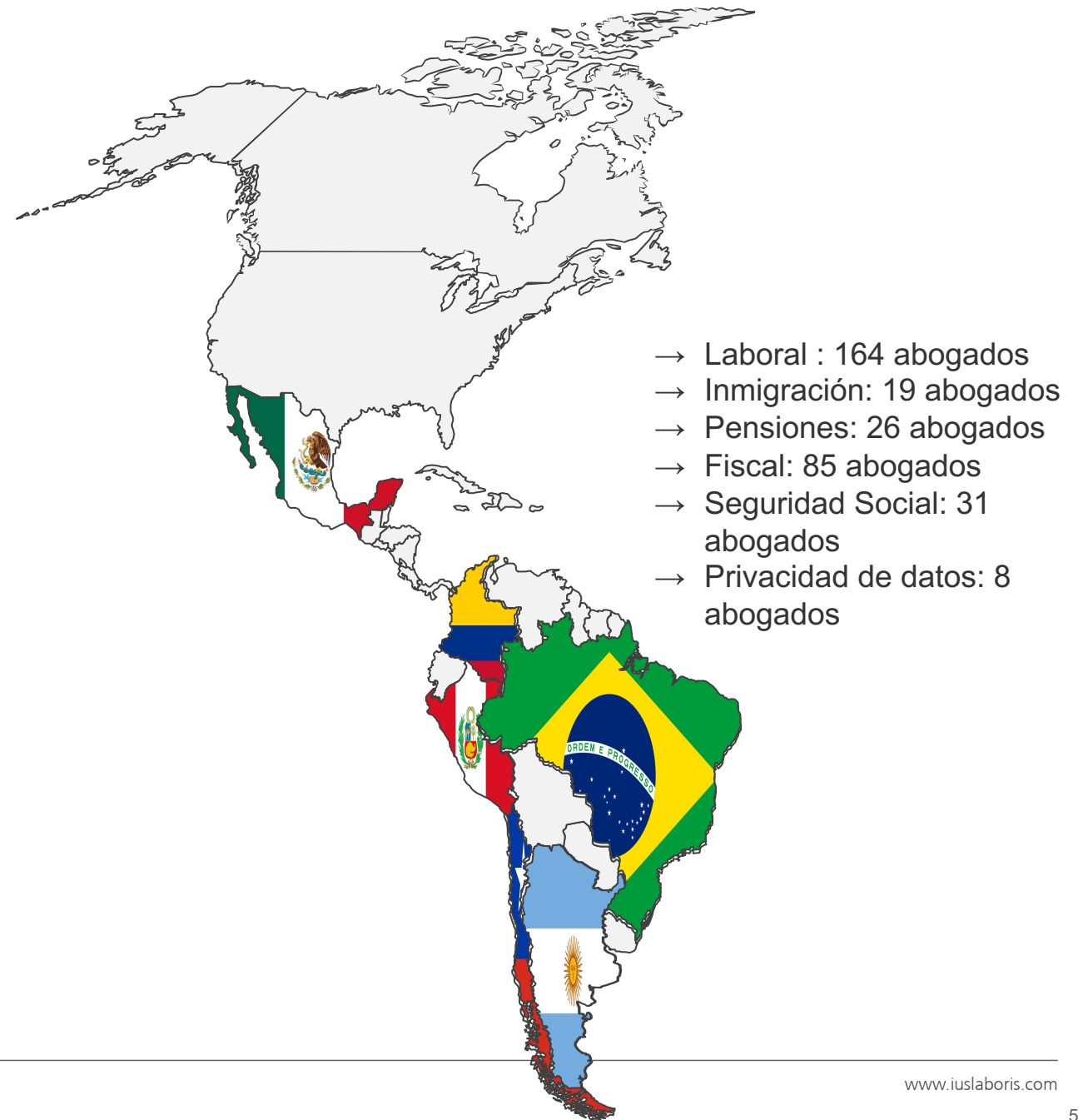
Australia - Baréin - China - Hong Kong - India
Israel - Japón - Kazajistán - Nueva Zelanda
Papua Nueva Guinea - Arabia Saudita - Singapur
Corea del Sur - Tailandia - Turquía - Emiratos Árabes Unidos



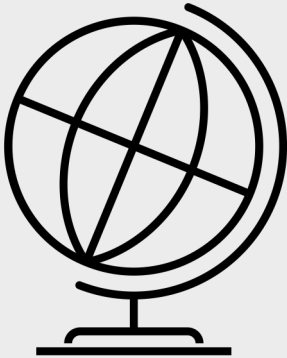
Una alianza global

Región Latinoamericana

- 6 Países
- 300+ abogados especializados en derecho laboral
- 10 areas de especialización



Por qué Ius Laboris?



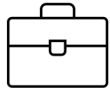
1. Especialistas en RRHH y Derecho Laboral
2. Solo seleccionamos a firmas líderes en derecho laboral
3. Mejor integrada que otras alianzas
4. Tarifas locales y no tarifas corporativas
5. Nuestro proceso de calidad garantiza un servicio consistente a nivel mundial.
6. Un único punto de contacto y facturación única en los proyectos.
7. Todas las firmas de Ius Laboris asesoran a los clientes en inglés y español.
8. Equipos más grandes que nuestros competidores, ofreciendo la combinación adecuada de experiencia y calidad.
9. Somos globales. Colaboramos regularmente en proyectos con firmas "best friends" en otros 50-60 países.

Argentina

- Impacto laboral, migratorio e impositivo si un empleado solicita trabajar desde el exterior (no solo en Latam)

Si un empleado solicita trabajar desde exterior (no solo LATAM)

Impacto laboral



- Ley de Teletrabajo
- Tema ART
- Cargas sociales
- Retorno (transitorio o definitivo)

Migratorio



- Documentación de país destino
- Vencimientos plazos de residencia

Impositivo



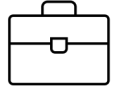
- Establecimiento permanente a partir de los 6 meses de permanencia del empleado en la jurisdicción de que se trate
- Retención de impuesto a las ganancias, Perdida de residencia fiscal argentina (beneficiario del exterior)

Argentina

- Impacto laboral, migratorio e impositivo si alguien es contratado desde un país de Latam para trabajar en el exterior

Impacto laboral, migratorio e impositivo si alguien es contratado desde un país de Latam para trabajar en el exterior

Impacto laboral



Subcontratación o locación de servicios, Cuestiones de competencia (lugar de ejecución de los trabajos, domicilio del empleador o lugar de ejecución de los trabajos.) Nacionalidad del empleado y Cargas sociales



Migratorio:

No hay mayores contingencias desde el punto de vista migratorio por no ser el país de ejecución de servicios ni de residencia.



Impositivo:

Prestaciones independientes, Impuesto a las ganancias (retención por ganancia de fuente extranjera) IVA En general, las prestaciones realizadas en el exterior que posean utilización efectiva en Argentina suelen ser caracterizadas como “importaciones de servicios”.

Chile

Teletrabajador empresa chilena en el extranjero

Chile

1. Principio de la Territorialidad:

“La ley laboral chilena sólo se aplica territorialmente y jamás en forma extraterritorial, pues no existe norma jurídica que así lo establezca o autorice”.

“Las obligaciones que se ejecutan en el extranjero, se regirán por la ley del lugar o país respectivo”.

2. Ley de Teletrabajo (N° 21.220):

“Resulta legalmente improcedente otorgar por la vía administrativa

efectos en el extranjero a la Ley N°21.220, aun con acuerdo de las partes de la relación laboral”.

3. Seguridad social.

4. Migración

Revisión documentación país en el cual presta los servicios.

5. Tributación:

Establecer si mantiene o no su residencia en Chile

Revisión de Convenios.

Chile

Teletrabajador empresa extranjera en Chile



Chile

1. Principio de la Territorialidad:

“Las obligaciones que se ejecutan en Chile, se regirán por ley chilena”.

2. Aplicación del Código del Trabajo:

Ley de Teletrabajo

3. Seguridad social:

Posibilidad de eximirse Ley N° 18.156

4. Migración

Residencia Temporal

Obtención ante el Servicio Nacional de Migraciones y Cédula de Identidad para Extranjeros ante el Registro Civil.

5. Tributación:

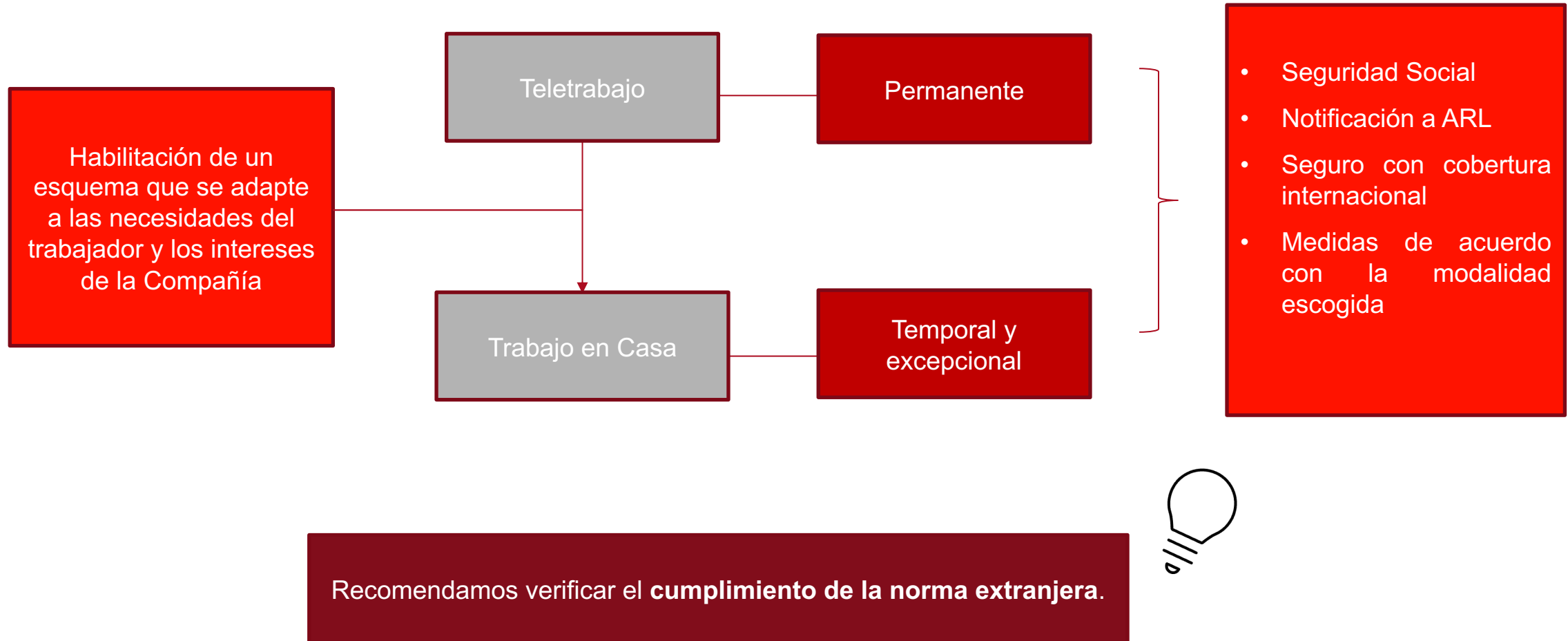
Constituir mandatario.

Exención tres primeros años de permanencia en Chile.

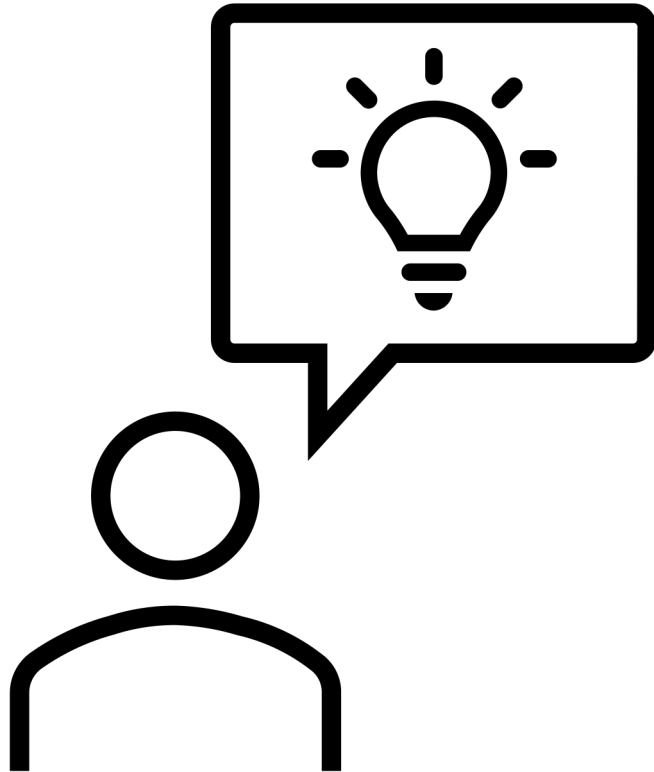
Colombia

Trabajador con contrato laboral en Colombia que solicita trabajar en el exterior

Colombia



Norma migratoria colombiana



El ciudadano colombiano estará sometido a las disposiciones específicas que establezca el país destino en relación con los requisitos y condiciones para realizar trabajo desde su territorio.

Norma tributaria colombiana

El Empleador:

Establecimiento permanente (usualmente por pasar más de 6 meses en ese otro país). Esto debe ser analizado de acuerdo con las leyes del país desde dónde trabaje el empleado.

Retención en la fuente en Colombia- residente fiscal en Colombia (así viva en el exterior).

Si hace pagos el empleado que es NO residente fiscal, no deberá practicar retención en la fuente.

El Trabajador:

Es posible que deba pagar impuestos en el país donde viva por los ingresos.

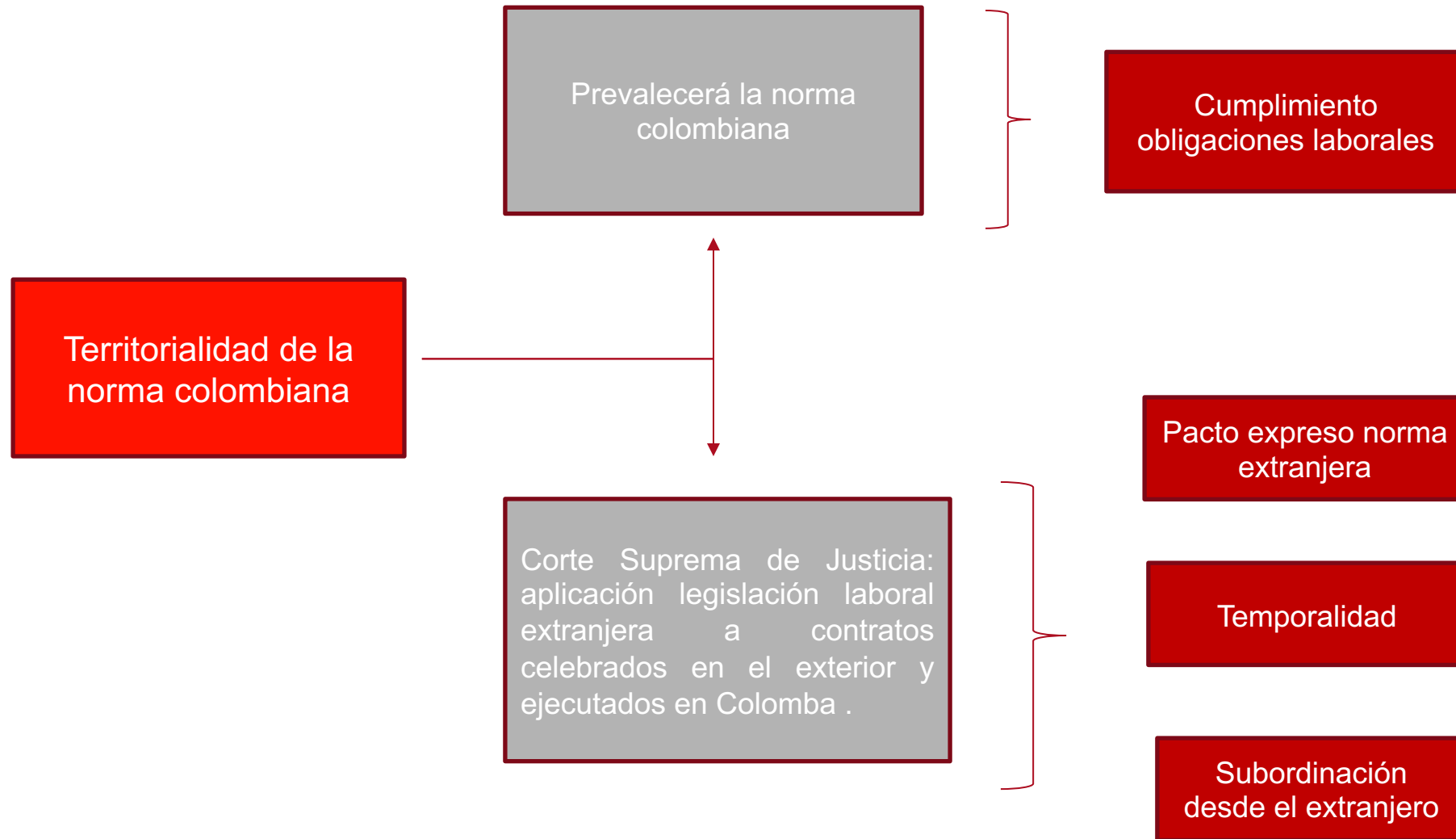
En Colombia, si sigue siendo residente fiscal, deberá igualmente pagar impuesto de renta.

El impuesto pagado en el exterior se podría llevar como un descuento tributario en Colombia.

Colombia

Trabajador extranjero que solicita prestar servicios en Colombia

Norma laboral colombiana



Norma migratoria colombiana



La prestación de servicios de trabajo remoto o teletrabajo desde Colombia, para una empresa constituida en el exterior, es una posibilidad exclusiva para extranjeros de nacionalidades exentas de visa para corta estancia.



Podrían entrar y permanecer en Colombia sin visa, realizando esta actividad y sin recibir ninguna remuneración por parte de entidades colombianas, bajo un permiso de ingreso y permanencia otorgado en el puerto de entrada por las autoridades migratorias. Este será válido hasta por 90 días, prorrogable por otros 90, para un total de 180 días continuos o discontinuos en un año calendario.



Si la estadía en Colombia será mayor a 180 días en el mismo año calendario: visa de Visitante como Nómada Digital que puede ser otorgada con vigencia hasta por 2 años.



Para esta aplicación es fundamental contar con una carta del empleador o contratante en el exterior en la que conste que el extranjero está autorizado a ejecutar su contrato de forma remota, seguro médico internacional válido por la duración de la permanencia, y extractos bancarios que demuestren un promedio de ingresos mensuales de alrededor de USD 800.

Norma tributaria colombiana



El Empleador:



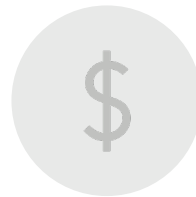
Debe analizar si crea un establecimiento permanente en el país. No tenemos una regla clara, pero bajo los criterios de los comentarios de la OCDE, es razonable usar el término de 6 meses.



La DIAN tiene un concepto que señala que las entidades extranjeras son agentes retenedores. No lo compartimos.



El Trabajador:



Si es no residente fiscal en Colombia, debe pagar impuesto de renta en Colombia a la tarifa del 35% salvo que le retengan a la tarifa del 20%.



Si es residente fiscal en Colombia (pasa más de 183 días en un periodo de 365), debe pagar impuestos por sus ingreso y patrimonio de fuente mundial a tarifa progresivas entre el 0% y el 39%.

Mexico

Empleado mexicano en el extranjero



Mexico

Laboral

- Contrato individual de trabajo que debe de contemplar: (i) gastos de repatriación; (ii) condiciones de vivienda; (iii) atención médica; y (iv) informar sobre las oficinas consulares y diplomáticas.
- Contrato debe de ser sometido ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
- En caso de no tener un establecimiento permanente o domicilio fiscal en México, el empleador estará obligado a tramitar una fianza de cumplimiento.
- ¿Nómina dividida (*split payroll*)?

Seguridad Social

- El empleador continuará pagando las contribuciones de seguridad social, que incluyen la asistencia médica, aún y cuando no se pueda brindar (IMSS); (ii) el ahorro para vivienda (INFONAVIT); y (iii) pensiones (AFORE).

Fiscal

- Dependiendo de las funciones que realice el empleado, esto podría crear un establecimiento permanente (revisar con país destino).
- Si el empleado cambia su residencia fiscal o permanece más de 183 días en el país destino, estará obligado a pagar impuestos en el país destino.
- Revisión de tratados de doble tributación (+50).
- Presentar aviso de cambio de residencia fiscal al extranjero dentro de los 15 días anteriores.

Migratorio

- País destino será quien imponga la forma migratoria correcta.

Mexico

Empleado extranjero en México.

Empleado extranjero en México

Laboral.

- ¿Estará en nómina mexicana?
- Contrato individual de trabajo como el de cualquier mexicano.
- Tomar en cuenta la participación de utilidades dentro de la compensación variable.
- ¿Nómina dividida (*split payroll*)?

Seguridad Social.

- Contribuciones de seguridad social que incluyen la asistencia médica (IMSS); (ii) el ahorro para vivienda (INFONAVIT); y (iii) pensiones (AFORE).
- Existencia de convenios de pago de cuotas con otros países.
- Solicitud de devolución de cuotas al retorno a su país de origen.

Fiscal

- Dependiendo de las funciones que realice el empleado, esto podría crear un establecimiento permanente en México.
- Cuidar otorgar prestaciones diferenciadas (principio de generalidad).
- Si el empleado cambia su residencia fiscal (establece casa habitación) o permanece más de 183 días en México, estará obligado a pagar impuestos en México.
- Revisión de tratados de doble tributación (+50).

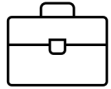
Migratorio

- Trámite de Forma Migratoria de Residente Temporal por 1 año y posterior renovación por 1, 2 o 3 años.
- Constancia de empleador.
- Solicitud de internación.
- Canje por foto-credencial.

Brasil

Impacto laboral, migratorio y fiscal si un empleado solicita trabajar desde el exterior (no solo en Latam)

Impacto laboral, migratorio y fiscal si un empleado solicita trabajar desde el exterior (no solo en Latam)



Laboral:

Transnacional, Cargas sociales, Retorno.



Migratorio:

Acuerdo Mercosur, Nomad Digital, Documentación de país destino, Dupla Nacionalidad, Vencimientos plazos de residencia.



Fiscal:

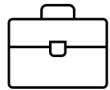
Establecimiento permanente a partir de los 183 días de permanencia, o primer día de permanencia del empleado en la jurisdicción de que se trate. Retención de impuesto a las ganancias, Residencia fiscal a título universal (beneficiario del exterior).

Brasil

Impacto laboral, migratorio y fiscal si alguien es contratado desde un país de Latam para trabajar en el exterior



Impacto laboral, migratorio y fiscal si alguien es contratado desde un país de Latam para trabajar en el exterior



Laboral:

Subcontratación o locación de servicios, Cuestiones de competencia (lugar de ejecución de los trabajos, domicilio del empleador o lugar de ejecución de los trabajos.) Nacionalidad del empleado y Cargas sociales.



Migratorio:

En Brasil, es igual que en Argentina, no hay mayores contingencias desde el punto de vista migratorio por no ser el país de ejecución de servicios ni de residencia.



Fiscal:

Prestaciones independientes, Impuesto a las ganancias.

Peru

Teletrabajo en Peru

Teletrabajo en Perú

Modalidad de prestación de servicios sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, a través de plataformas y tecnologías digitales.



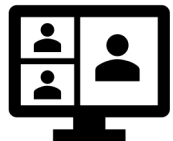
Voluntario y reversible



Temporal o permanente



Total o parcial



Garantiza la desconexión digital



Dentro del territorio nacional o desde el extranjero



Lugar de teletrabajo debe garantizar conectividad, seguridad de información y control de riesgos en SST

Teletrabajo desde el extranjero



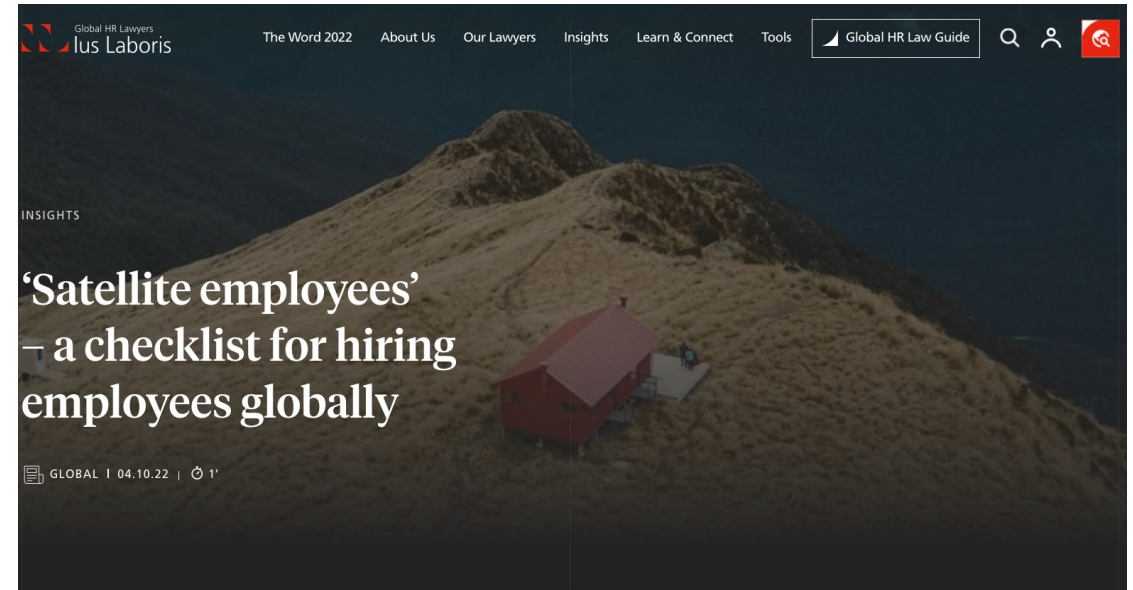
- No se requiere visa de trabajo en tanto el extranjero no ingrese a Perú. Si ingresará a trabajar, se recomienda tramitar la visa de trabajo a través de un consulado peruano en el extranjero. Si la visa es residente (contrato de trabajo de un año o más) solamente se pierde por ausencia de más de 183 días consecutivos.
- El trabajador extranjero está sujeto a límites de contratación; contrato por escrito, plazo máximo de 3 años, cláusulas obligatorias, porcentajes limitativos de contratación e ingresos. En tanto la relación se acuerda y ejecuta en países distintos, se configura una relación laboral internacional. En aplicación supletoria de la legislación civil, recomendamos acordar **el juez competente y la legislación aplicable**. Tener presentes tratados de derecho internacional privado (Tratado de Montevideo y Código Bustamante).
- **Aportes a la seguridad social**, deben ser pagados (salud) y retenidos y pagados (pensiones) por el empleador. En determinadas condiciones, el trabajador puede retirar los aportes acumulados en su fondo de pensiones al cese.
- **Impuesto sobre renta de fuente extranjera**: sólo aplica si el trabajador califica como domiciliado en el Perú para efectos tributarios (a partir del 1 de enero del año siguiente a aquél en el que se cumplan 183 días de permanencia en Perú en cualquier periodo de 12 meses; o si es peruano y sale de Perú sin intención de residir en el extranjero). El empleador en Perú retiene y paga. Posible doble tributación.

Teletrabajo desde Perú



- Se requiere visa de trabajo si el teletrabajador fuera extranjero y trabajara para una empresa en Perú, pero no existe una calidad migratoria específica salvo que se registre en la planilla de un empleador en el Perú o, registrado en la planilla de un empleador en el extranjero, ingrese a ejecutar un servicio contratado a éste por una empresa en Perú.
- En tanto la relación se acuerda y ejecuta en países distintos, se configura una relación laboral internacional. En aplicación supletoria de la legislación civil, recomendamos acordar **el juez competente y la legislación aplicable**. Tener presentes tratados de derecho internacional privado (Tratado de Montevideo y Código Bustamante).
- **Aportes a la seguridad social (salud y pensiones)**, debieran ser pagados en tanto la relación es una de trabajo ejecutada en territorio peruano, pero actualmente no existe procedimiento para que un empleador en el extranjero lo haga ni posibilidad de fiscalización.
- **Impuesto sobre renta de fuente peruana:** aplica a trabajador que califica como domiciliado o no domiciliado en el Perú para efectos tributarios. Si califica como domiciliado (a partir del 1 de enero del año siguiente en que se cumplan 183 días de permanencia en Perú en cualquier periodo de 12 meses), además tributa sobre renta de fuente mundial. El trabajador en Perú liquida y paga. Posible establecimiento permanente en Perú para empleador extranjero.

Para más información
sobre inmigración, visita
www.iuslaboris.com



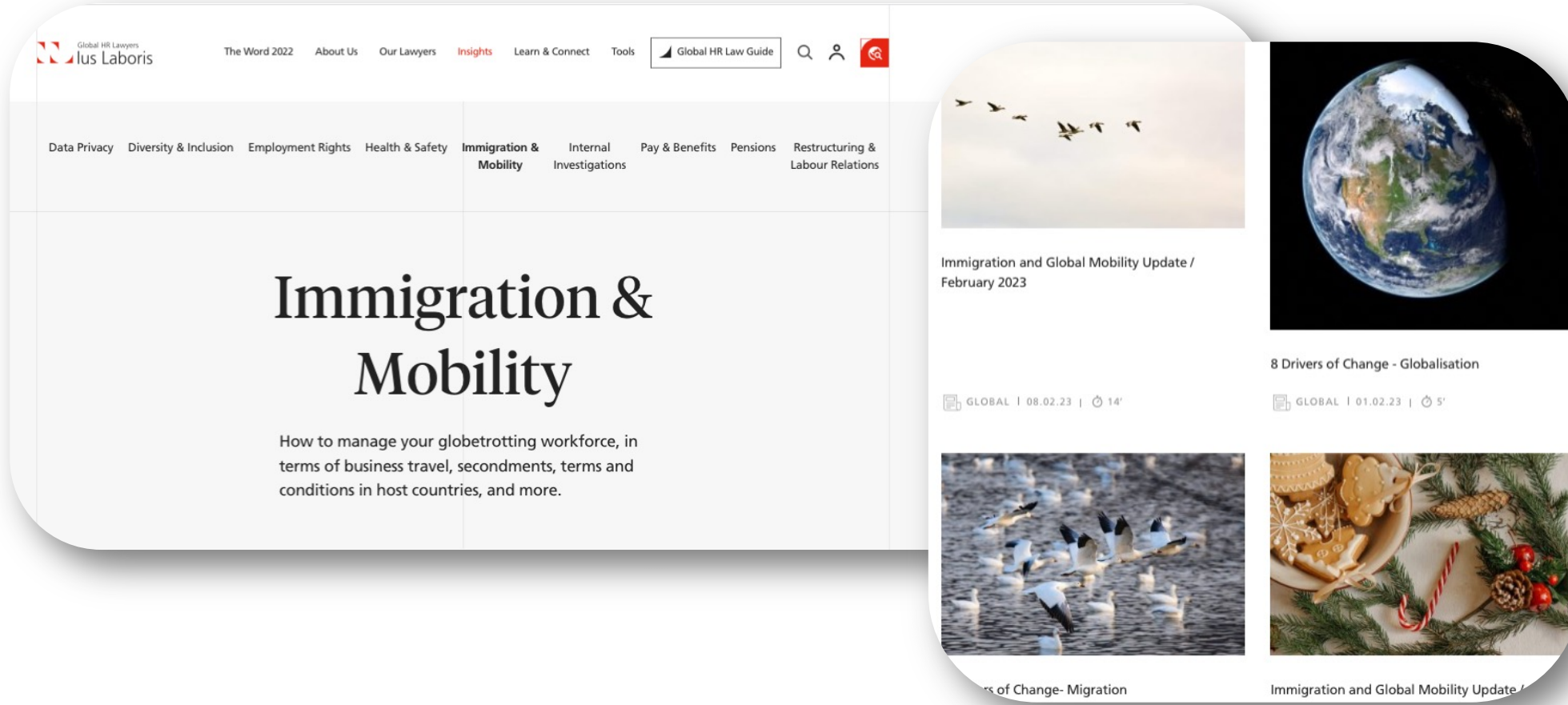
Like many employers, you may be struggling to find employees with the skills you need in your own country. But the pandemic has shown, if nothing else, that work can be done from anywhere. So what if you just cast the net wider and found people with the right skillset from other countries to work for you?

Well, from a legal point of view, there may be some things to think about. If you have people working from a country in which you don't have a permanent establishment ('satellite workers'), there is a whole list of considerations – and the rules vary in different countries. In some, you will find that certain steps are forbidden, whereas in others, they may be allowed or encouraged.

Our checklist covering 20+ countries, sets out what is (i) forbidden; (ii) required; (iii) recommended or (iv) not required under the rules of each country, when you, as a foreign employer, hires someone to work there. In the chart below, you will see each country represented by a colour that shows the average of its scores across various different topics (listed below) to give you an indication of how

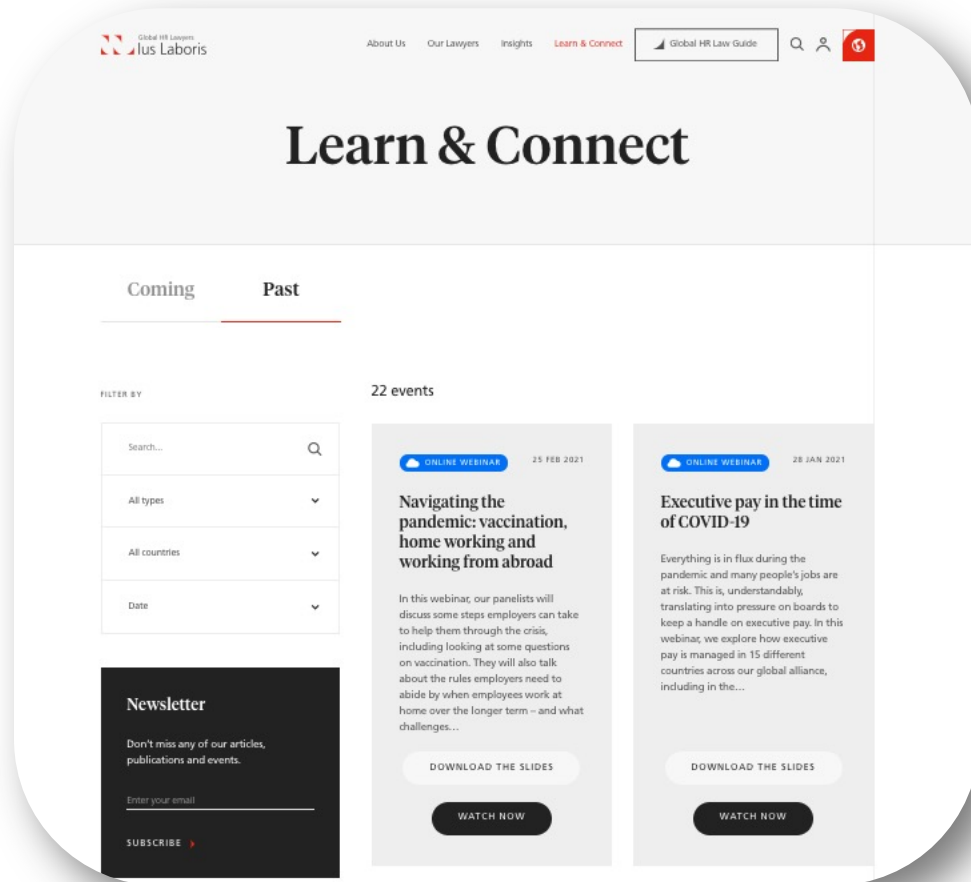
MORE ON Global Mobility

Insights: <https://iuslaboris.com/topic/immigration-and-global-mobility/>

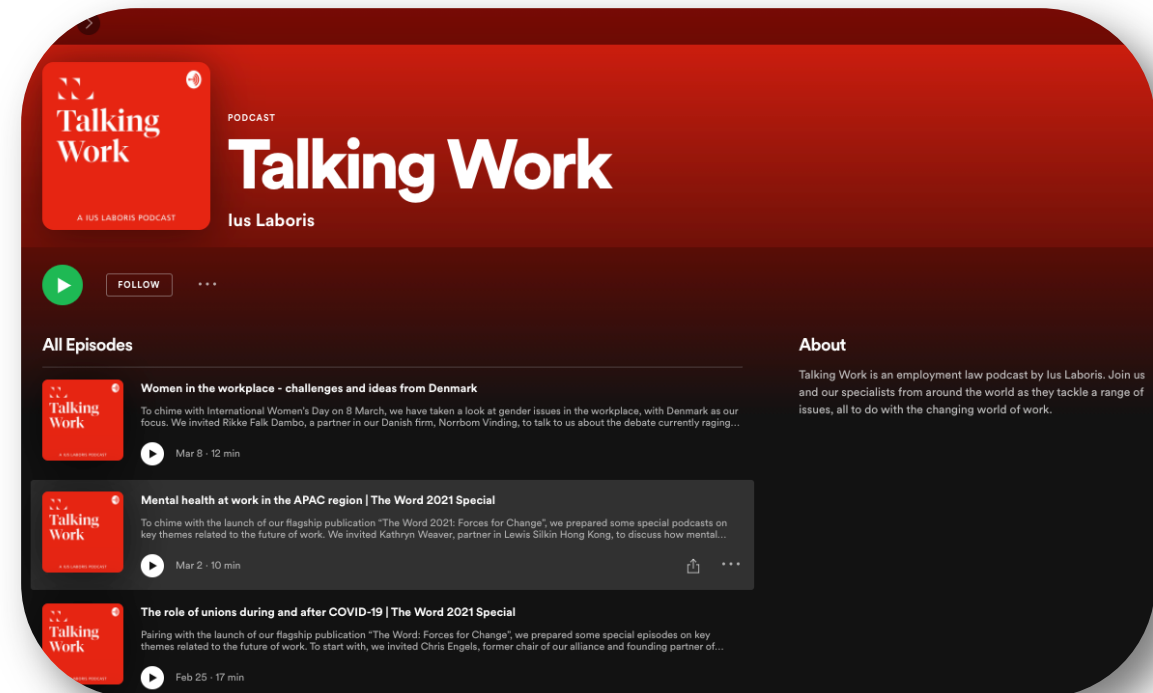


WEBINARS & PODCASTS

Webinars: <https://iuslaboris.com/learn-connect/>



Podcast series – Talking Work:
https://open.spotify.com/show/0NpiCVfvpZrjPiVJLeEXmv?si=Xe5nbn2hToWe9uR4pK_Jjg





North America: Canada - Mexico

Central & South America: Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Venezuela

Western Europe: Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy - Luxembourg - Malta - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

Eastern Europe: Bulgaria - Croatia - Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Serbia - Slovakia - Slovenia - Turkey - Ukraine

Middle East & Asia Pacific: Australia - Bahrain - China - Hong Kong - India - Israel - Japan - Kazakhstan - New Zealand - Papua New Guinea - Saudi Arabia - Singapore - South Korea - Thailand - United Arab Emirates

www.iuslaboris.com