

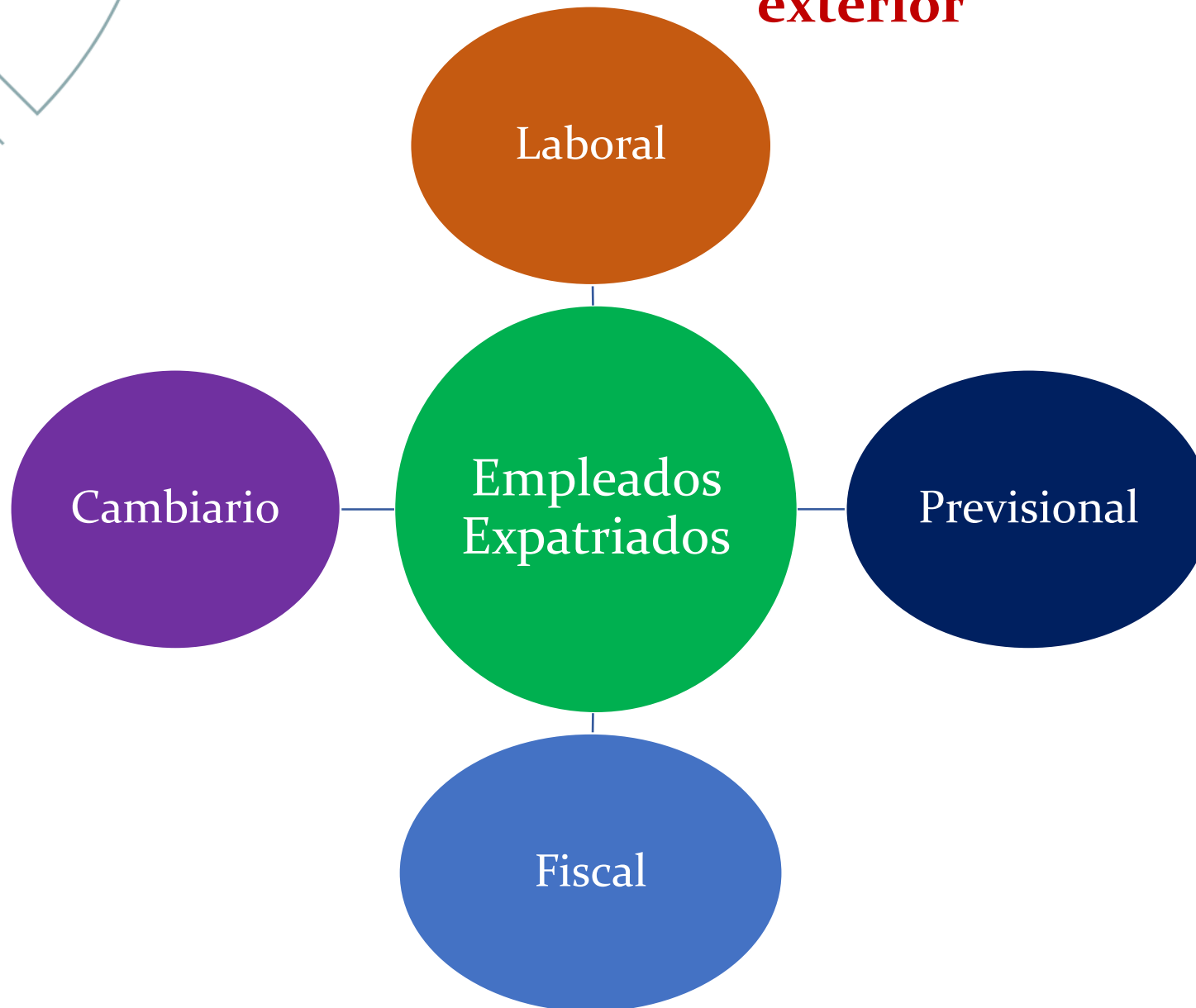
# Ciclo de Práctica Tributaria 2023

**7a Reunión | 15/11/2023**

Empleados expatriados: enfoque práctico sobre sus efectos previsionales,  
laborales y fiscales

Maria Laura Acevedo

# Transferencia internacional de personal en relación de dependencia - Empleados argentinos trasladados al exterior



# Empleados Expatriados: Aspectos laborales

- ✓ Relación Laboral
- ✓ Derecho Laboral Internacional – Jurisdicción aplicable
- ✓ Jurisprudencia

# Empleados Expatriados: Aspectos laborales

## ✓ Relación Laboral

Globalización

Complejidad de  
las relaciones  
laborales

Marco  
normativo  
insuficiente

# Empleados Expatriados: Aspectos laborales

## ✓ Relación Laboral. Contratos de ejecución múltiple

### **Ejecución Simultánea:**

el empleado presta servicios simultáneos en los distintos países

### **Ejecución Sucesiva:**

Comienza en un país determinado y continua rotando por los distintos países en los cuales el grupo económico posea sedes.

**Elemento vinculante**  
(aspecto jurídico – ley que rige el contrato de trabajo):

**LUGAR DE EJECUCIÓN (no es unívoco)**

# Empleados Expatriados: Aspectos laborales

✓ Relación Laboral. Registración durante el traslado

Opción 1 :  
exclusión de la  
nómina local

- Renuncia
- Despido sin justa causa
- Cesión de contrato

Opción 2:  
mantenimiento  
en nómina local

- Licencia sin goce de sueldo
- Sueldo nominal

# Empleados Expatriados: Aspectos laborales

## ✓ Derecho Laboral Internacional – Ley y Jurisdicción aplicable

### - Artículo 3 Ley de Contrato de Trabajo:

- ✓ No regula el contrato a ejecutarse en el extranjero
- ✓ No regula el contrato a ejecutarse en múltiples jurisdicciones

“Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio.”

### - Artículo 2652 CCyC:

- ✓ El contrato se rige por la ley del país de ejecución.

“En defecto de elección por las partes del derecho aplicable, el contrato se rige por las leyes y usos del país del lugar de cumplimiento.

Si no está designado, o no resultare de la naturaleza de la relación, se entiende que lugar de cumplimiento es el del domicilio actual del deudor de la prestación más característica del contrato. En caso de no poder determinarse el lugar de cumplimiento, el contrato se rige por las leyes y usos del país del lugar de celebración.”

# Empleados Expatriados: Aspectos laborales

✓ Derecho Laboral Internacional – Ley y Jurisdicción aplicable

- Jurisdicción Aplicable en caso de conflicto

Aplicación analógica al contrato internacional: Art. 24 Ley 18.345 (Ley de Organización y procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo)

## COMPETENCIA TERRITORIAL

En las causas entre trabajadores y empleadores será competente, a **elección del demandante**, el juez del lugar del trabajo, el del lugar de celebración del contrato, o el del domicilio del demandado.

El que no tuviere domicilio fijo, podrá ser demandado en el lugar en que se encuentre o en el de su última residencia.

Juez del lugar de la prestación

1. Período de ejecución más largo.
2. Lugar de extinción del contrato.
3. Interés/Beneficio. (norma más favorable al trabajador)

Juez del lugar de celebración del contrato

Juez del domicilio del demandado



# Empleados Expatriados: Aspectos laborales

## ✓ Derecho Laboral Internacional – Jurisprudencia

- **Conflicto laboral en relación a:**
  - Desvinculación laboral. Deslocalización
  - Reconocimiento de la antigüedad e indemnización
  - Modificación de condiciones. Repatriación. Lugar principal de prestación
- **Riesgos para Empleador:** Permanencia en nómina argentina. Registración del trabajador inapropiada. Aplicación de Ley laboral argentina.

**Empleado:** No reconocimiento de la antigüedad a los efectos de su retiro

## - Jurisprudencia

- Adano c/ Dresser Atlar (1983). Contratos sucesivos en distintas filiales (grupo económico). No logra probar el derecho extranjero. Aplicación subsidiaria Ley Argentina.
- Del Rio c/BNA (2012). Repatriación a Argentina. Modificación de condiciones. Aplicación Ley Argentina. Interés (patrimonio del Estado Nacional). Permanencia en nómina Argentina.
- Willard c/BNA (2011). Empleado argentino que se desempeñó siempre en la sucursal USA. Pretendió invocar deslocalización por viajes esporádicos a Argentina. No implica aplicación de la ley argentina. No hubo traslado.

# Empleados Expatriados: Aspectos laborales

✓ Derecho Laboral Internacional – Ley y Jurisdicción aplicable

## - Conclusiones Aspectos Laborales

- ✓ Legislación laboral insuficiente para resolver conflictos de contratos de trabajo internacional con relación en Argentina.
- ✓ **Jurisdicción:** aplicación del artículo 24 de la Ley 18.345
- ✓ **Derecho aplicable:**
  - Se puede elegir siempre que sea más favorable que el que hubiere correspondido aplicar en ausencia de tal elección.
  - Contratos celebrados en Argentina ejecutados en el extranjero se rigen por la ley del lugar de ejecución.
  - Contratos de ejecución múltiple se rigen, en principio por, la ley del lugar de ejecución más prolongada o la del lugar de extensión del vínculo laboral, considerando el derecho más favorable al trabajador.

# Empleados Expatriados: Aspectos previsionales

- ✓ Seguridad Social. Principio de Territorialidad. Excepciones.
- ✓ Convenios Internacionales de Seguridad Social.
- ✓ Aportes jubilatorios. Años de servicio.
- ✓ Obra Social y otras prestaciones (ej. Seguro de vida).

# Empleados Expatriados: Aspectos previsionales

- ✓ Seguridad Social. Principio de Territorialidad (Ley aplicable). Excepciones.

Las contribuciones al Sistema de Seguridad Social serán obligatorias en el caso de que los trabajadores sean remunerados por prestaciones realizadas en Argentina

Excepciones

- Traslado en comisión
- Traslado temporario (presencia de Convenio Internacional de Seguridad Social).

# Empleados Expatriados: Aspectos previsionales

## ✓ Convenios Internacionales de Seguridad Social.

↓

Acuerdos entre dos o más países que establecen reglas recíprocas para que las personas que trabajaron en los países miembro puedan acceder a las **prestaciones de la seguridad social**.

↓

Bilaterales	Multilaterales
España ; Italia;	Mercosur
Francia; Portugal;	Iberoamericano
Bélgica; Luxemburgo	
Eslovenia; Grecia;	
Chile; Colombia;	
Perú; Ecuador	

- Jubilación
- Prestación por edad avanzada
- Retiro por invalidez
- Pensión por fallecimiento de un trabajador o un jubilado.
- Reconocimiento de servicios

# Empleados Expatriados: Aspectos previsionales

✓ Convenios Internacionales de Seguridad Social. Casos.

TRASLADO  
TEMPORARIO DE  
TRABAJADOR  
ARGENTINO A PAÍS  
SIN CONVENIO

- **País de origen:** Argentina
- **País de destino:** SIN Convenio
- **Estado en Argentina:** Licencia sin goce de sueldo o renuncia.
- **Aportes en origen:** Autónomos voluntarios (sugerencia si no alcanza los 30 años de aportes y los 55 años de edad)
- **Estado en destino:** Alta en relación de dependencia
- **Aportes en destino:** en relación de dependencia

# Empleados Expatriados: Aspectos previsionales

✓ Convenios Internacionales de Seguridad Social. Casos.

TRASLADO  
TEMPORARIO DE  
TRABAJADOR  
ARGENTINO A PAÍS  
CON CONVENIO  
(Opción 1)

- **País de origen:** Argentina
- **País de destino:** CON Convenio
- **Estado en Argentina:** Trabajador en relación de dependencia.
- **Aportes en origen:** en relación de dependencia.
- **Estado en destino:** Alta en relación de dependencia
- **Aportes en destino:** Aplica “traslado temporario” según el plazo establecido en cada convenio.

# Empleados Expatriados: Aspectos previsionales

✓ Convenios Internacionales de Seguridad Social. Casos.

TRASLADO  
TEMPORARIO DE  
TRABAJADOR  
ARGENTINO A PAÍS  
CON CONVENIO  
(Opción 2)

- **País de origen:** Argentina
- **País de destino:** CON Convenio
- **Estado en Argentina:** Licencia sin goce de sueldo o renuncia.
- **Aportes en origen:** sin aportes.
- **Estado en destino:** Alta en relación de dependencia
- **Aportes en destino:** En relación de dependencia (aplica Convenio).



<b>Características</b>	<b>Brasil (Mercosur)</b>	<b>Francia (Bilateral)</b>	<b>España (Bilateral)</b>	<b>Iberoamericano (Brasil, Chile, España, etc.)</b>	<b>Chile (Bilateral)</b>
<b>Traslados temporarios</b>	12 meses prorrogables (excepcional)	24 meses prorrogables (excepcional)	24 meses prorrogables (excepcional)	12 meses prorrogables (otro período igual)	24 meses prorrogables (excepcional)
<b>Contingencias cubiertas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vejez</li> <li>• Edad avanzada</li> <li>• Invalidez</li> <li>• Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vejez</li> <li>• Invalidez</li> <li>• Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vejez</li> <li>• Invalidez</li> <li>• Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vejez</li> <li>• Invalidez</li> <li>• Muerte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vejez</li> <li>• Invalidez</li> <li>• Muerte</li> </ul>
<b>Doble aportación</b>	Invalida aplicación de Convenio	Invalida aplicación de Convenio	Invalida aplicación de Convenio	Invalida aplicación de Convenio	Invalida aplicación de Convenio
<b>Aportes mínimos (derechos a una prestación)</b>	12 meses	12 meses	12 meses	12 meses	12 meses
<b>Entrada en vigencia</b>	Año 2005. Ley 25.655	Año 2012. Ley 26.752	Año 2004. Ley 25.707	Año 2016. Ley 22.146	Año 2010. Leyes 26.525 y 26.526

# Empleados Expatriados: Aspectos previsionales

## ✓ Aportes jubilatorios. Años de servicio. Obra Social y otras prestaciones en Argentina

- ✓ Su tratamiento dependerá según el país de destino y Argentina cuenten o no con un Convenio Internacional de Seguridad Social vigente.
- ✓ Autónomos voluntarios (menores de 55 años). Se incluyen en el SIPA manteniendo los beneficios del sistema previsional argentino.
- ✓ Posibilidad de contratar un seguro de retiro privado para cubrir la diferencia entre la prestación jubilatoria correspondiente a trabajadores autónomos y la que hubiese correspondido como empleado en relación de dependencia.
- ✓ Posibilidad de continuar sosteniendo aportes a Obra Social Prepaga.
- ✓ Contratación de pólizas de seguro para cubrir contingencias como ser incapacidad, fallecimiento, otros riesgos, en caso de que no estén cubiertas en el país de destino.

# Empleados Expatriados: Aspectos fiscales

- ✓ Residencia Fiscal. Renta Mundial. Fuente Argentina.
- ✓ Convenios Internacionales para evitar la doble Imposición
- ✓ Tratamiento en el Impuesto a las Ganancias
- ✓ Tratamiento en el Impuesto sobre los Bienes Personales

# Empleados Expatriados: Aspectos fiscales

- ✓ Impuesto a las Ganancias / Bienes Personales. Residencia Fiscal (Art. 117 LIG y siguientes). Renta Mundial. (Art. 1 LIG) Fuente Argentina.

RESIDENTES	NO RESIDENTES
<ul style="list-style-type: none"><li>• Forma de tributación del impuesto a las ganancias: Renta mundial</li><li>• Posibilidad de acreditar el impuesto análogo abonado en el exterior.</li><li>• Impuesto sobre los bienes personales: sobre el patrimonio existente en Argentina y en el Exterior.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forma de tributación del impuesto a las ganancias: solo por los ingresos que sean de fuente argentina.</li><li>• Fuente Argentina: la contraprestación por la actividad desarrollada en el país sin considerar el sujeto que la pague y donde se perciba.</li><li>• Impuesto sobre los bienes personales: sobre el patrimonio existente en Argentina, a través de un Responsable Sustituto.</li></ul>

# Empleados Expatriados: Aspectos fiscales

✓ Residencia Fiscal (Art. 117 LIG y siguientes).

## Pérdida de la residencia fiscal argentina

1. Residencia migratoria permanente en el exterior
2. Residencia migratoria temporal / visa de trabajo en el exterior

Permanencia en forma continuada en el exterior durante 12 meses. DR: presencia en el país por 90 días en forma continua o alternada, no modifica la situación de pérdida de residencia

**Formalización:**  
desde el primer día del mes inmediato subsiguiente a aquel en el que hubiera ocurrido el evento que generó la pérdida de la condición

# Empleados Expatriados: Aspectos fiscales

✓ Residencia Fiscal (Art. 117 LIG y siguientes).

## Pérdida de la residencia fiscal argentina

3. Aplicación de las disposiciones de un convenio para evitar la doble imposición internacional (art. 4)

**Importante:** si un residente argentino se traslada a un país con CDI, si en dicho país lo sometieran a imposición por renta mundial, deberá analizarse el artículo 4 del CI para definir qué país lo va a considerar residente y cual no.

# Empleados Expatriados: Aspectos fiscales

- ✓ Convenios Internacionales para evitar la doble Imposición. Test de residencia.

Vivienda disponible	Argentina	Destino	Resultado
	Si	No	Residente de Arg.
	No	Si	Residente país de destino
	Si	Si	Centro de intereses vitales
	No	No	Centro de intereses vitales

Intereses Vitales	Argentina	Destino	Resultado
	Si	No	Residente de Arg.
	No	Si	Residente país de destino
	Si	Si	Permanencia habitual
	No	No	Permanencia habitual

# Empleados Expatriados: Aspectos fiscales

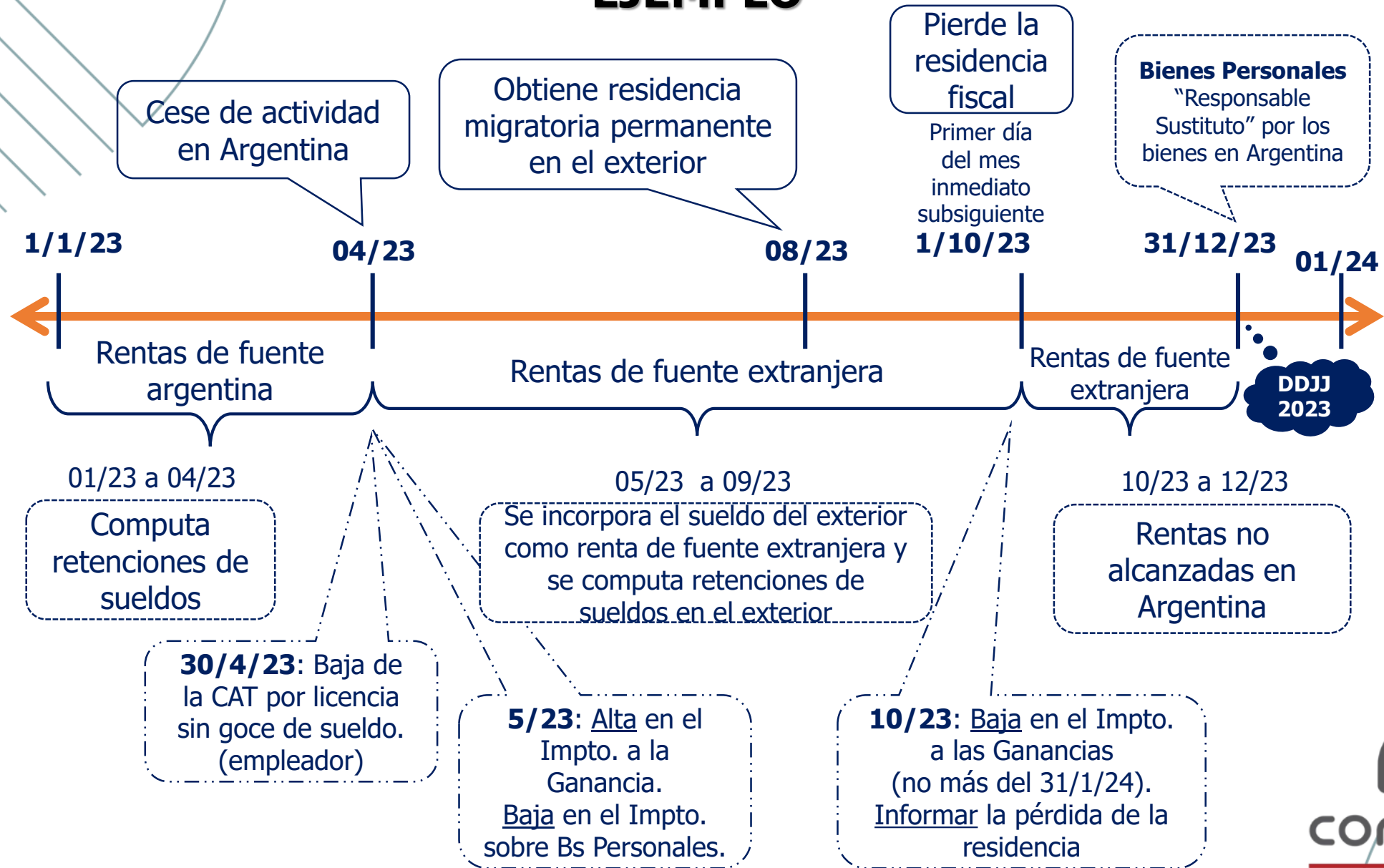
- ✓ Convenios Internacionales para evitar la doble Imposición. Test de residencia.

Permanencia (días en Argentina y en el país bajo análisis)	Argentina	Destino	Resultado
	Si	No	Residente de Arg.
	No	Si	Residente país de destino
	Si	Si	Nacionalidad
	No	No	Nacionalidad

Nacionalidad	Argentina	Destino	Resultado
	Si	No	Residente de Arg.
	No	Si	Residente país de destino
	Si	Si	Autoridad competente
	No	No	Autoridad competente



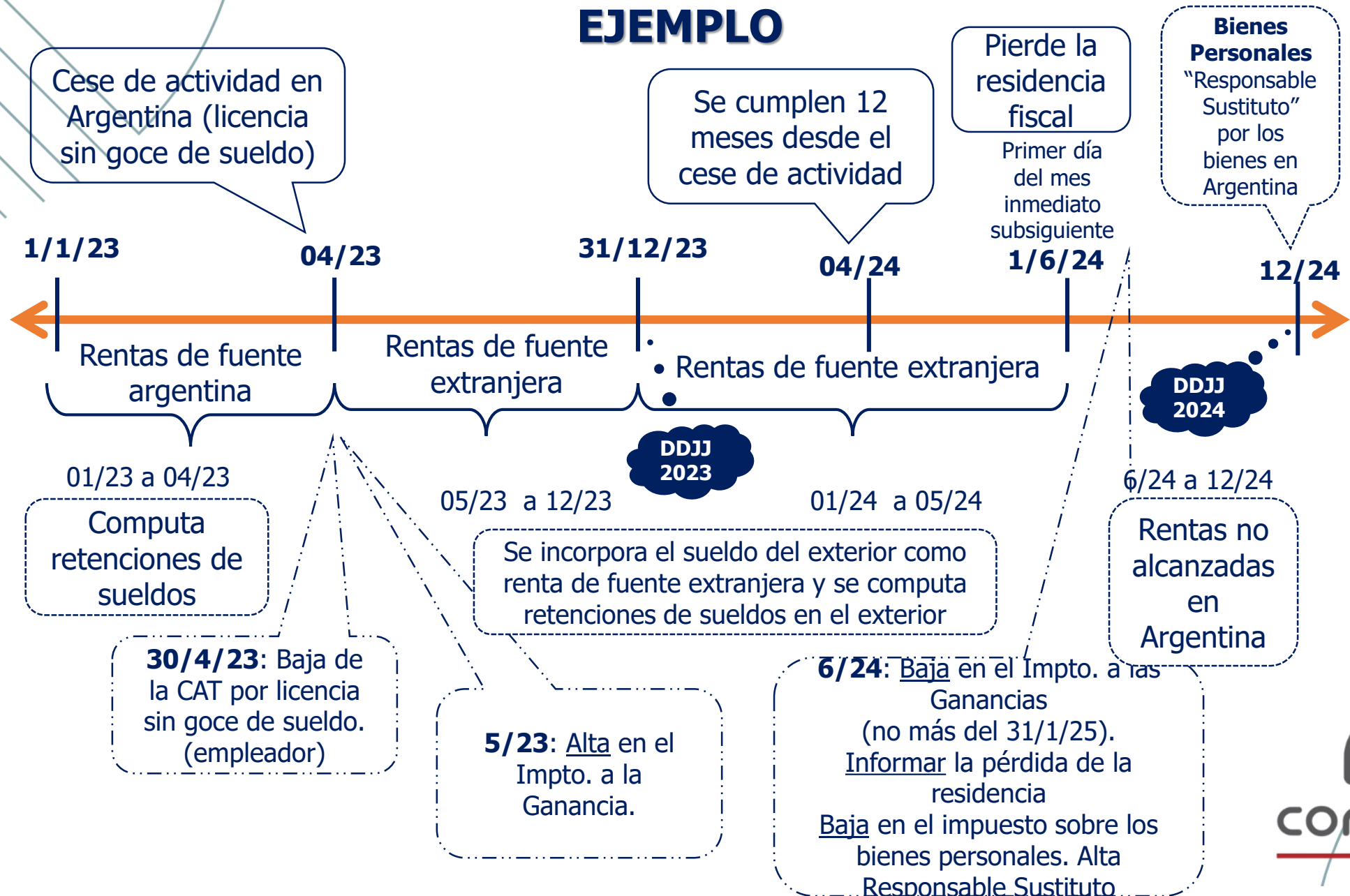
# Residencia migratoria permanente en el exterior EJEMPLO



**+ 12 meses**

No mantiene la residencia fiscal Argentina

## EJEMPLO



# Empleados Expatriados: Aspectos fiscales

- ✓ Tratamiento en el Impuesto a las Ganancias y sobre los Bienes Personales. Residencia: algunas cuestiones.

## Empleado expatriado

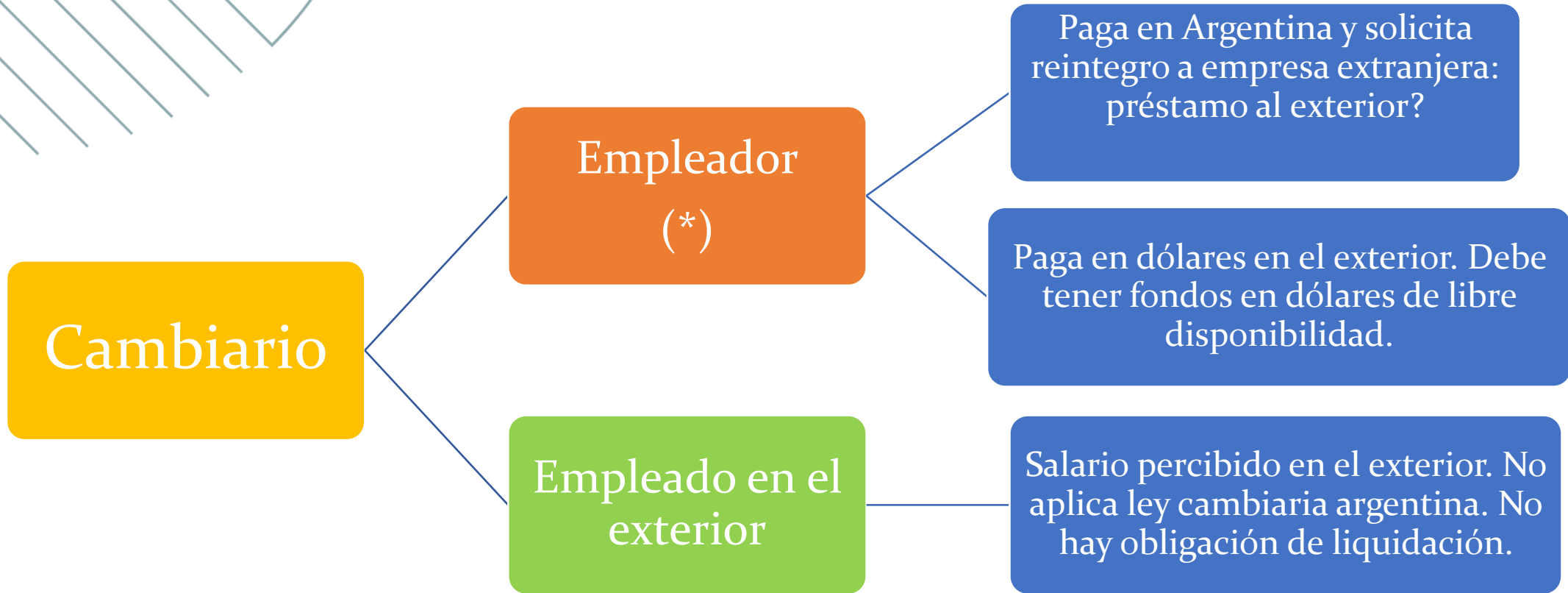
- **Residente fiscal argentino:** El ingreso gravado estará constituido por el salario en dinero y por los beneficios en especie reconocidos (alquiler de vivienda, gastos de mudanza, cuotas de seguro médico, colegio, etc.).  
**Tax credit.**
- **No residente fiscal argentino: beneficiario del exterior** con respecto a las ganancias de fuente argentina. Estará sometidos a una retención con carácter de pago único y definitivo sobre dichas ganancias, no correspondiendo la presentación de declaración jurada. (Art. 104 LIG). (no aplica RG 830 ni RG 4003, excepto pagos por desvinculación).

## Empleador argentino

### Empleado expatriado que continua en nómina:

- Si pierde la residencia fiscal argentina: no continuar reteniendo bajo la RG 4003.
- Shadow Payroll.
- Gastos derivados de la asignación de personal al exterior que no sean en beneficio del empleador no son deducibles, se debe refacturar a la empresa anfitriona (salarios, contribuciones, etc.).
- Refacturación de gastos puede estar alcanzada por el impuesto a la renta en el país pagador.
- Intentar pagar lo menos posible en Argentina.

# Empleados Expatriados: Aspecto cambiario



(\*) Multinacionales suelen realizar acuerdos en los que una de las empresas del grupo afronta el pago, generando una deuda en cabeza de la empleadora argentina, la cual por el momento no es posible repagar por las restricciones cambiarias vigentes.

Muchas gracias por su atención!

