



Factores clave en la movilización internacional de personal

People helping people achieve their dreams.
AUDITORÍA | TAX & LEGAL | CONSULTORÍA DE NEGOCIOS | OUTSOURCING

IBDO

Obligaciones legales

La contratación de personal a nivel internacional o la movilización internacional de trabajadores, conlleva a asegurar un cumplimiento de la legislación laboral y migratoria, según resulte aplicable. Específicamente, en el caso de personal extranjero, se debe velar por el cumplimiento de las siguientes medidas:

- 1.** Ante la contratación de personal dependiente, celebrar el contrato de trabajo acorde a las formalidades y parámetros que correspondan a cada caso en particular.
- 2.** Obtención de la Calidad Migratoria Habilitante para el desarrollo de labores y percepción de rentas en el Perú.
- 3. El impacto tributario de la movilización internacional.**

Preguntas frecuentes

En el caso de la contratación de personal dependiente, ingresándolos a la nómina de una empresa peruana, resulta claro que será de aplicación la práctica habitual: la entidad empleadora aplicará la retención del Impuesto a la Renta de 5ta Categoría que corresponda, sobre las remuneraciones e ingresos reconocidos a favor del trabajador.

Sin embargo, en el caso de destaque de personal de una empresa multinacional, desde una filial extranjera al Perú, manteniéndose el trabajador en la nómina de esta última, surgen las siguientes interrogantes:

- ▶ **¿Qué obligaciones tributarias tiene el personal destacado en el Perú?**
- ▶ **¿Se encuentra obligado a pagar impuestos?**
- ▶ **¿Existe obligación por parte de la empresa nacional de retenerle impuesto alguno, a partir de las actividades desarrolladas en el Perú?**

Para efectos de proporcionar una respuesta certera a cada una de dichas interrogantes, resulta necesario analizar cada caso en específico y tener presente una **diversidad de factores.**

La condición tributaria del personal

Preliminarmente, se deberá definir si el personal destacado mantiene la condición tributaria de “domiciliado” o “no domiciliado” en el Perú. Ello a partir del tiempo de permanencia en el país que hubiere alcanzado en un período de 12 meses.

La fuente de la renta percibida

Se deberá precisar cómo califican los ingresos del personal destacado; esto es, si representan renta de fuente peruana o renta de fuente extranjera. Ello, aunado a la condición tributaria, permitirá definir la existencia o no del pago de determinados impuestos.

La existencia de convenios para evitar la doble imposición tributaria

El Perú mantiene suscrito con una diversidad de países convenios para evitar la doble imposición tributaria. Estos documentos representan pactos internacionales a través de los cuales se fijan reglas de distribución de la potestad tributaria de cada Estado, según el tipo de renta de que se trate. Ello con la finalidad que cuando un residente de uno de los Estados firmantes perciba rentas en el otro Estado Contratante, no se vea perjudicado por una doble imposición.

Cómo puede ayudar BDO

Contamos con el equipo idóneo para asistir a nuestros clientes a adecuarse a las exigencias reguladas por la normativa vigente, asesorándolos y acompañándolos en la movilización de personal a nivel internacional.

De este modo, brindamos asistencia y asesoría de naturaleza laboral, migratoria y tributaria; asegurando la contratación legal de personal extranjero, de ser el caso, así como el destaque de personal a nivel internacional cumpliendo con las disposiciones tributarias aplicables.

Siendo ello así, nos distinguimos por brindar servicios altamente eficientes, asegurando el cumplimiento íntegro de la legislación nacional por parte de nuestros clientes, así como reduciendo significativamente o suprimiendo cualquier riesgo legal que pudiere generarse en el desarrollo de sus negocios.



Carina Dávila
Gerente Legal
cdavila@bdo.com.pe



Andres Fassioli
Asesor Legal
afassioli@bdo.com.pe