



MANUAL DE POLÍTICA DE MOVILIDAD INTERNACIONAL

FCC

1 DE JULIO DE 2014

CONTENIDO

1. Presentación	1
2. Objeto y alcance	2
3. Entrada en vigor	3
4. Glosario de términos	4
5. Requisitos exigibles para el candidato en asignación internacional.....	8
6. Funciones	10
7. Asignación de corta duración	11
8. Asignación de larga duración	<u>1948</u>
9. Traslado Permanente.....	<u>4140</u>
10. Localización después de una asignación internacional a largo plazo	<u>4443</u>
11. Obligaciones del desplazado.....	<u>4847</u>

Presentación

Estimado compañero,

A continuación nos complace presentarte el nuevo Manual de Política de Movilidad Internacional de FCC.

Desde la Dirección de Recursos Humanos y, en particular, desde el equipo de Movilidad Internacional, confiamos en que la presente Política, junto con toda la documentación que se ha creado para el desarrollo e implantación de la misma, se convierta en una herramienta de máxima utilidad para la gestión de todos los movimientos internacionales que tengan lugar en FCC durante los próximos años.

Esta Política nace con la vocación de ser una guía de referencia que regule toda la tipología y casuística de movilidad internacional de FCC.

Sin perjuicio de lo anterior, es inevitable que vayan surgiendo nuevas necesidades y supuestos que requerirán un mayor desarrollo y actualización del presente documento. Asimismo, por la complejidad de la materia que se regula, somos conscientes de que cuando revises este documento, sin duda te surgirán muchas cuestiones e inquietudes sobre la aplicación práctica de los principios que en el mismo se recogen.

Es por ello que, desde la Dirección de Recursos Humanos, nos ponemos a tu entera disposición para dar solución a cualesquiera cuestiones que te surjan para la correcta interpretación y aplicación de la presente Política, de tal forma que podamos conseguir, entre todos los profesionales que trabajamos diariamente en la gestión de traslados de empleados, que FCC siga siendo un referente a nivel mundial en el ámbito de la movilidad internacional de empleados.

Aprovechamos la ocasión para enviarte un cordial saludo,

2

Objeto y alcance

Este manual tiene como objeto establecer el procedimiento a seguir por FCC para gestionar las condiciones de desplazamiento de nuestros empleados en asignaciones internacionales. Proporciona un marco común con el propósito de unificar criterios, clarificar los mismos, minimizar inequidades, estimular y coordinar correctamente las asignaciones que FCC efectúe.

Pretende definir una política competitiva y homogénea para todos y cada uno de nuestros empleados, dotándole de la necesaria flexibilidad para que sea posible contemplar las diferentes circunstancias y casuísticas posibles.

También recoge la distribución de las responsabilidades que se han de asumir en cualquier asignación internacional, las diferentes unidades que se hallan implicadas en el proceso y el establecimiento de las condiciones en las que esta asignación se ha de producir.

FCC podrá enmendar en su totalidad, modificar en parte o rescindir esta política en cualquier momento y sin previo aviso.

Esta política es de aplicación a todos los empleados de FCC que desempeñen su trabajo fuera de su país de origen, en el marco de una asignación internacional. A tal efecto, se entiende por asignación internacional aquel desplazamiento que se realice durante un período superior a un mes, con carácter continuado. Por debajo de ese límite temporal se entenderá que el empleado se encuentra en viaje de negocios y seguirá lo dispuesto en el procedimiento de gestión de viajes y liquidación de gastos.

No obstante, cuando el país de origen sea diferente a España, FCC analizará con detenimiento y de manera aislada el caso y la aplicación de la presente norma.

3

Entrada en vigor

El presente Manual de Movilidad Internacional de FCC entrará en vigor el día 1 de julio de 2014, siendo de aplicación a todas las asignaciones y traslados de empleados que se produzcan a partir de la mencionada fecha.

4

Glosario de términos

Los términos que se relacionan a continuación serán empleados a lo largo de este manual y en la gestión diaria de los empleados en asignación internacional:

a. Tipos de asignaciones internacionales:

Los empleados de FCC que se desplacen temporalmente a trabajar a otro centro podrán hacerlo dentro la siguiente circunstancia:

- Asignación de corta duración: Asignación temporal en el extranjero durante un período superior a 1 mes, de forma continuada, e inferior a 12 meses.
- Asignación de larga duración: Asignación temporal en el extranjero de más de 12 meses e inferior a 2 años con la posibilidad de prórroga por un año adicional hasta el cómputo máximo de 3 años.
- Traslado permanente: Cuando desde el inicio la estancia sea superior a 3 años. La persona desplazada de manera definitiva pasará a ser regulada por las condiciones del nuevo lugar desde el inicio sin pasar previamente por una asignación de larga duración.
- Prórrogas:
 - Si la asignación de larga duración se prolonga por un período superior a los 2/3 años, el empleado tendrá la consideración de “Traslado Permanente” a partir de dicha fecha. Se habrá producido un cambio de destino y se regirá por las reglas locales de contratación. Dejarán de aplicarse las condiciones referidas en el presente manual.
 - Si la asignación de corta duración se prolonga por encima de los 12 meses, el empleado se regirá a partir de dicha fecha por las condiciones aplicables a la asignación de larga duración que se recogen en el presente manual.

b. Tipos de perfil:

Los empleados que opten a una asignación internacional pasarán por el proceso de selección correspondiente y ocuparán en destino uno de los siguientes perfiles:

- Gerente.
- Responsable de área técnica / División.
- Técnicos: jefe de proyecto, etc.

c. País de origen / país de destino:

El país de origen y el de destino será cualquiera de los países donde FCC tenga previsto desarrollar proyectos, abrir nuevos mercados o establecer oficinas de representación y que sea distinto del lugar de residencia habitual del empleado previa a la asignación internacional.

d. Unidad familiar:

FCC define la unidad familiar como el empleado asignado, cónyuge o pareja de hecho inscrita en los registros oficiales correspondientes, hijos menores de 25 años y familiares a su cargo directo (con dependencia económica acreditada).

Si el empleado en asignación internacional cambiase su estatus familiar, se adaptarán los beneficios y complementos acordes con su nuevo estatus familiar. Para ello, deberá comunicar y acreditar puntualmente las modificaciones que se produzcan en su unidad familiar.

e. Conducta profesional durante el desplazamiento:

La política de FCC establece que el empleado deberá mantener una conducta profesional con unos niveles de integridad tales que garanticen la ausencia de conflictos de intereses. Los empleados deben regirse por las normas de conducta profesional y buenas costumbres dispuestas en el “Código Ético de FCC”. Las directrices relativas a la confidencialidad y a los conflictos de intereses seguirán siendo de aplicación durante el tiempo que el empleado permanezca desplazado.

Los empleados en asignación internacional también deberán respetar las leyes del país de destino del desplazamiento.

Esta tabla recoge el esquema del paquete de compensación según el tipo de asignación:

Conceptos	Viaje de negocios	Asignación de corta duración	Asignación de larga duración
Índice de coste de vida	N/A	N/A	Índice eficiente
Coste de vida negativo	N/A	N/A	N/A
Prima por servicios en el exterior	N/A	N/A	Sí aplica, % incremento de compensación sobre salario neto en función de la responsabilidad a desempeñar y el país de destino
Dieta	N/A	N/A	N/A
Alojamiento	Hotel o apartahotel pagado por FCC	Hotel o apartahotel pagado por FCC	Ayuda por arrendamiento de vivienda según política
Escolarización	N/A	N/A	Posibilidad o no, en función del destino de proporcionar una Ayuda colegio por cada hijo en edad escolar según política.
Viajes	N/A	1 viaje cada seis meses	2 viajes en clase turista al año por cada miembro de la unidad familiar. 3 viajes para solteros o casados cuando su unidad familiar permanece en el país de origen.

Nota: "N/A": No aplica

El siguiente gráfico plasma la duración de las distintas asignaciones:



5

Requisitos exigibles para el candidato en asignación internacional

Cada desplazamiento internacional debe ser objeto de un exhaustivo análisis previo en la medida en que el mismo debe responder a una necesidad de FCC.

El proceso de desplazamiento pretende cubrir o complementar una serie de capacidades o funciones que no es posible conseguir con los recursos humanos disponibles en el país de destino. En consecuencia y con anterioridad a autorizar cualquier desplazamiento internacional, la Dirección de Recursos Humanos valorará la posibilidad de cubrir el puesto con empleados locales.

Adicionalmente, los desplazamientos internacionales de los empleados tienen como objetivo principal que éstos participen en la internacionalización de FCC en nuevos mercados.

En consecuencia, entre las cualidades necesarias para trabajar con éxito en otro país se incluyen las siguientes:

- Habilidades específicas y experiencia requerida para el nuevo puesto.
- Capacidad de adaptación a estilos de vida diferentes.
- Aceptación de personas con ideas, creencias y costumbres diversas.
- Capacidad para trabajar en nuevos entornos laborales.
- Habilidad para adaptarse con rapidez a nuevas circunstancias.
- Sensibilidad frente a situaciones sociales e interpersonales complejas.
- Aceptación personal del nuevo reto que se afronta, incluyendo las posibles inconveniencias que puedan surgir.

Por último, el empleado desplazado deberá:

- Ser capaz de cumplir con su nuevo rol dentro de la compañía de destino.
- Comportarse de modo ejemplar en todo momento y procurar respetar y cumplir las normas sociales y legales del país de destino.
- Ser consciente de su función como modelo de conducta para el resto de los miembros de la compañía de destino, en especial, en las compañías recientemente adquiridas o constituidas y en los mercados nuevos y emergentes.
- Esforzarse en compartir conocimientos, experiencia y cultura de FCC al personal local, enfocando su formación a los principios y valores de FCC.

En el análisis de los candidatos, entre otros aspectos, se deberán considerar los siguientes:

- Información profesional y competencias.
- Situación personal (civil y familiar).
- Compensación y retribución del empleado.
- Condiciones que han de acompañar al traslado.

6

Funciones

La Dirección de RR.HH. será la responsable de impulsar todo el proceso de asignación internacional que se iniciará a petición de la Dirección del Negocio afectada, bajo las directrices que marca la política de asignaciones internacionales que contiene el presente manual.

7

Asignación de corta duración

Se considera una asignación internacional de corta duración aquella en la que un empleado se desplaza a otro país durante un período continuado que oscile entre 1 y 12 meses, con objeto de vivir en el país correspondiente y trabajar en un proyecto concreto. Para desplazamientos de mayor duración, se aplicarán las condiciones de la política de asignaciones de larga duración. Para los desplazamientos de duración inferior a 1 mes se seguirá el “Procedimiento de viajes y liquidación de gastos” de aplicación en FCC.

a. Duración

La duración del desplazamiento oscilará entre 1 y 12 meses. **Se recomienda que la asignación de corta duración no se prolongue más de 9 meses.**

b. Asistencia previa a la asignación

1. Documentos necesarios (visados, permisos)

Si el empleado requiere un visado para prestar su servicio en el país de destino, FCC promoverá las acciones oportunas para su obtención.

FCC también se hará cargo de las gestiones oportunas en materia de renovación de visados y de permiso de trabajo y/o residencia. Esta tramitación exigirá la colaboración y participación del empleado en asignación internacional.

2. Aspectos en materia tributaria

En el momento en que la Dirección de RRHH del Negocio (en particular el Departamento de Movilidad Internacional, en aquellas áreas que este constituido) tenga conocimiento de que el empleado será objeto de asignación a corto plazo, se analizará cada caso concreto e individualmente y se determinará la procedencia de facilitar

asistencia fiscal al empleado, al objeto de que sea consciente de sus obligaciones fiscales.

Todos los costes ocasionados por esta asistencia fiscal serán sufragados por FCC.

Es política de empresa que todos los empleados cumplan con las leyes fiscales aplicables en los países en los que deban pagar impuestos. FCC no respaldará ningún intento de evadir o minimizar de forma ilegal los pagos de impuestos en el país de origen o en el de destino. Por tanto, de acuerdo con lo indicado anteriormente, FCC recurrirá a una firma consultora para determinar las actuaciones necesarias de cara a cumplir con las obligaciones fiscales correspondientes.

No obstante, el empleado es el último responsable de facilitar datos fidedignos a la empresa y a sus asesores fiscales al objeto de que se cumplan todas las obligaciones fiscales dentro de los periodos voluntarios de presentación de declaraciones que determinan las normativas internas de cada país. En caso de que por negligencia o actuaciones de mala fe del empleado, se derivasen sanciones o recargos emitidos por las autoridades fiscales, ya sea en el país de destino o en el país de origen, la responsabilidad recaerá única y exclusivamente en el empleado. En tales casos, el empleado deberá resarcir asimismo a FCC por el importe de las deudas tributarias exigidas a la sociedad empleadora en concepto de retenciones a cuenta u otras cantidades exigibles.

c. La compensación

Los empleados en asignaciones internacionales de corta duración tienen derecho al pago de los gastos en relación con las circunstancias específicas de sus empleos y país de destino.

FCC aplica un enfoque en virtud el cual los empleados en asignaciones internacionales de corta duración disfrutan de unas condiciones establecidas bajo los mismos criterios, que garantizan un trato equitativo entre ellos.

Durante el período en que el empleado permanezca en asignación internacional, seguirá manteniendo sus percepciones salariales en el país de origen.

d. Gastos comprendidos

Se reconocen por cuenta de la Compañía en este tipo de asignación internacional, siempre y cuando no exista una expatriación de larga duración, los gastos siguientes:

- Gastos de alojamiento a cargo de la compañía (incluyendo desayuno), según normativa de FCC, que se desarrolla más detenidamente en el siguiente punto e. *“Cobertura de gastos”*.
- Gastos correspondientes a 1 viaje a realizar cada seis meses.
- Gastos pagados: gastos de manutención de comida y cena, con arreglo a la política de gastos de FCC.
- Gastos de Seguro Salud Internacional (en ambos casos previa solicitud al Departamento de Seguros). Gastos por póliza de seguros Mondial Assistance para desplazamientos hasta 3 meses (Póliza FCC).
- Gastos correspondientes a Alliance: para desplazamientos superiores a 3 meses.
- Gastos de lavandería, según normativa de FCC (los gastos de lavandería/planchado, siempre que sean necesarios, serán reembolsables si el viaje tiene una duración de 3 o más días).
- Gastos de desplazamientos (coche de alquiler, taxi, metro, tren, etc.).

Estos gastos se liquidarán con arreglo a la política de liquidación de gastos de la compañía.

e. Prestaciones sociales

1. Planes de prestaciones establecidos por la ley o por FCC

Éstos incluyen los planes exigidos por ley / obligatorios y extralegales por muerte, incapacidad de corta o larga duración, atención sanitaria, accidente laboral, etc.

En caso de exigirse una mayor prima de seguro en el país de origen para cubrir la ubicación en el país de destino, la empresa sufragará el incremento del coste.

1.1. Seguro de accidentes

Los empleados asignados permanecerán en los planes de su país de origen.

1.2. Seguro de viaje

En asignaciones internacionales de corta duración el empleado tendrá la siguiente cobertura:

- Asistencia sanitaria.
- Traslados médicos.
- Pérdida y robo de equipaje.
- Repatriación por causa graves.
- Responsabilidad civil.

(*). Los empleados en asignación internacional serán cubiertos mediante suscripción de un seguro sanitario específico. En caso en que no sea posible el acuerdo de cooperación entre los servicios de sanidad pública de los países de origen y destino (por ejemplo, a través de la Tarjeta Sanitaria Europea dentro de la Unión Europea), el seguro de viaje cubrirá, entre otros, los gastos médicos en el país de destino.

2. Horas laborables, días festivos y vacaciones

La jornada, horario y calendario aplicable se adaptarán a las exigencias del trabajo, estipulaciones y costumbres del país de destino.

Los días de vacaciones serán los habituales en FCC en cada país, adaptados en su disfrute a las normas del país de destino y en función de las necesidades del proyecto.

f. Cobertura de gastos

1. Gastos de alojamiento

Debido al carácter temporal de la asignación internacional de corta duración, por regla general, el empleado se alojará en un establecimiento de hostelería (hotel u apartahotel).

En cualquier caso, FCC se reserva el derecho de autorizar o denegar el alojamiento en apartamento durante la asignación del empleado, en base a los usos locales, leyes de inmigración aplicables o cualesquiera otras razones que considere oportunas. Igualmente se reserva FCC la posibilidad de decidir alojamientos colectivos en caso de ser necesario, especialmente por motivos de seguridad.

2. Gastos de viajes

El empleado, en asignación internacional de corta duración, tendrá derecho a un viaje cada seis meses, para visitar su ciudad de origen.

Todos los viajes relacionados con la asignación de corta duración –quedando excluidos de este tratamiento los viajes de negocios-, que el empleado realice acogiéndose al presente punto deberán autorizarse y gestionarse por la dirección de RR.HH. con conocimiento de la dirección técnica del desplazado.

En casos de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, la empresa adoptará las medidas oportunas para facilitar el desplazamiento del empleado en régimen de asignación internacional de corta duración.

Las circunstancias para los permisos de emergencia deberán documentarse adecuadamente y estarán sujetos a la autorización de la Dirección de RR.HH. FCC sufragará el coste del billete de avión, según la vigente política de viajes, para la persona asignada.

g. Aspectos legales

1. Aspectos laborales

En las asignaciones de corta duración, la relación laboral existente entre el empleado y la Compañía permanecerá en vigor, no suspendiéndose ni extinguiéndose ésta en ningún momento.

Antes de producirse el desplazamiento del empleado al país de destino, la entidad y el trabajador firmarán una carta de desplazamiento en la que se recogerán las condiciones del traslado en materia retributiva, legislación aplicable, jurisdicción competente, condiciones de reingreso, etc.

2. Aspectos en materia de Seguridad Social

Asimismo, la Compañía continuará, en todos los casos que así lo permita la normativa, realizando las cotizaciones a la Seguridad Social del país de origen con la intención de evitar posibles mermas en las prestaciones futuras del empleado. Para ello, se acogerá a lo establecido en los Reglamentos Comunitarios, en los Convenios Bilaterales en materia de Seguridad Social suscritos entre el país de origen y otros países y en cualquier otra normativa interna del país de origen que pueda resultar de aplicación.

Con respecto a las prestaciones por enfermedad, el empleado estará cubierto por la sanidad pública en caso de que exista normativa internacional que lo permita. Si esto no fuera posible, la cobertura la dará el seguro de viaje de la empresa.

3. Aspectos fiscales

En lo que respecta a las implicaciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (en adelante, "IRPF") derivadas de la asignación internacional de corta duración, la empresa llevará a cabo el análisis de cada caso concreto, para así establecer los incentivos fiscales previstos por la normativa fiscal del país de origen que mejor se adapten a cada una de las situaciones que puedan plantearse.

En la medida de lo posible, la empresa evitará la pérdida de capacidad adquisitiva y económica del empleado por el hecho de ser asignado a un proyecto internacional. Por

ello, FCC llevará a cabo las gestiones oportunas para conseguir la optimización fiscal para el empleado y para la empresa a través de alguno de los siguientes mecanismos, los cuales podrán resultar de aplicación siempre y cuando el empleado tenga la consideración de residente fiscal en España:

- Exención por trabajos realizados en el extranjero, de acuerdo con lo previsto por el artículo 7.p) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, o la normativa que en el futuro la sustituya-
- Exceso de retribución por destino en el extranjero, de acuerdo con lo previsto por el artículo 9.A.3.b).4º del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del IRPF, o la normativa que en el futuro la sustituya Para poder beneficiarse de dicha exención, a efectos laborales debe existir cambio de centro de trabajo.
- Gastos de traslado, de acuerdo con lo previsto por el artículo 9.B.2. del Reglamento del IRPF, o la normativa que en el futuro la sustituya-

Cabe destacar que las implicaciones fiscales de una asignación internacional pueden ser muy diversas. Por este motivo, se recuerda la importancia de comunicar adecuadamente cada una de las asignaciones de corta duración con la antelación suficiente, para que pueda llevarse a cabo una correcta planificación fiscal, que tenga en cuenta las respectivas normativas internas aplicables en el país de origen y en el país de destino.

h. Fin de la asignación

Una vez finalizada la asignación internacional de corta duración, el empleado retornará al país de origen, a un puesto de trabajo de similares características y con unas condiciones similares a las que tenía antes del desplazamiento.

En caso en que el empleado debiera permanecer más tiempo del inicialmente establecido en el país de destino, FCC evaluará las implicaciones de dicha prórroga, pudiendo mantenerse el empleado en asignación de corta duración (si en cómputo total no supera el



límite máximo de 12 meses) o pasar al estatus de empleado en asignación internacional de larga duración o incluso al régimen de traslado permanente.

8

Asignación de larga duración

Resulta de aplicación cuando el empleado se desplaza durante un período continuado que oscila entre 12 meses y 2 años desde su país de origen a otro país, para vivir y trabajar en el país de destino.

Con carácter general, en la modalidad de asignación de larga duración, el empleado en asignación mantiene su relación laboral con la empresa del país de origen. Asimismo, siempre que sea posible, el empleado mantendrá los sistemas de previsión social públicos y privados en su país de origen (Seguridad Social, previsión social empresarial etc.) y su contrato laboral no variará, excepto en lo que respecta a las condiciones relacionadas con la asignación.

Los términos de la asignación sólo serán de aplicación durante el periodo de duración de la misma y quedarán recogidos en la carta de asignación internacional que deberá ser firmada por ambas partes previo al inicio del desplazamiento.

Una vez finalizada la asignación dejarán de ser válidos los términos recogidos en la citada carta. En ese momento, el contrato laboral que el empleado tiene con la empresa del país de origen pasará a comprender de nuevo todos los términos y condiciones laborales del empleado.

a. Duración

La duración de una asignación de larga duración será por un periodo temporal de entre 12 meses a 2 años desde la fecha de inicio formal de la asignación.

Con carácter extraordinario, las asignaciones podrán prorrogarse, en las mismas condiciones, por un periodo máximo de 12 meses en caso de que exista una necesidad de negocio que lo justifique. Esta prórroga deberá ser formalizada a través de una carta preparada por la Dirección de Recursos Humanos. A su vez, la citada propuesta deberá ser

previamente validada por el Área de Negocio y la Dirección de Recursos Humanos del Área de Negocio.

En consecuencia, la duración máxima de una asignación bajo la modalidad de larga duración, será de cuatro (2/3) años desde la fecha de inicio formal de la misma.

Asimismo, la duración de la asignación podrá reducirse, siempre que las necesidades de negocio así lo aconsejen.

Transcurrido el plazo máximo del desplazamiento, las posibles alternativas a adoptar de mutuo acuerdo entre todas las partes implicadas en la asignación serán exclusivamente las siguientes:

- Retorno a la entidad de origen.
- Traslado permanente en el país de destino.
- Nueva asignación internacional a otro país en el que tenga presencia FCC.

Las implicaciones derivadas de las diferentes modalidades de finalización de asignación de larga duración se detallan en el apartado final del presente manual.

b. Asistencia previa a la asignación

1. Documentos y trámites necesarios

FCC tramitará los visados, permisos de trabajo y residencia.

Los costes asociados a la obtención de visados, permisos de trabajo y permisos de residencia correrán por cuenta del proyecto y la correspondiente Dirección del Área de Negocio afectada. La tramitación de esta documentación exige la colaboración y participación del empleado y su familia.

Cuando sean necesarias vacunaciones y pruebas médicas complementarias previas a la partida y a su regreso serán coordinadas por el Servicio de Prevención de FCC.

2. Información / formación previa a la asignación

La información previa a la asignación ayudará al empleado y, en su caso, a su familia acompañante a tomar una decisión del desplazamiento y contribuirá al éxito de la asignación. Por esta razón, FCC pondrá a disposición del empleado asignado y, en su caso, su familia, cualquier documentación pertinente en cuanto a las condiciones de la asignación y el entorno local, y en aquellos casos en los que las diferencias culturales sean muy significativas.

c. **La compensación**

Los empleados en asignaciones internacionales de larga duración tienen derecho a una serie de primas, complementos, beneficios y prestaciones en relación con las circunstancias específicas de su expatriación.

FCC aplica un enfoque por el cual los empleados en asignaciones internacionales de larga duración obtienen una compensación neta similar a la que hubieran disfrutado en su puesto de trabajo en caso de haber permanecido en el país de origen, más los complementos de coste y calidad de vida y primas que se describen a continuación.

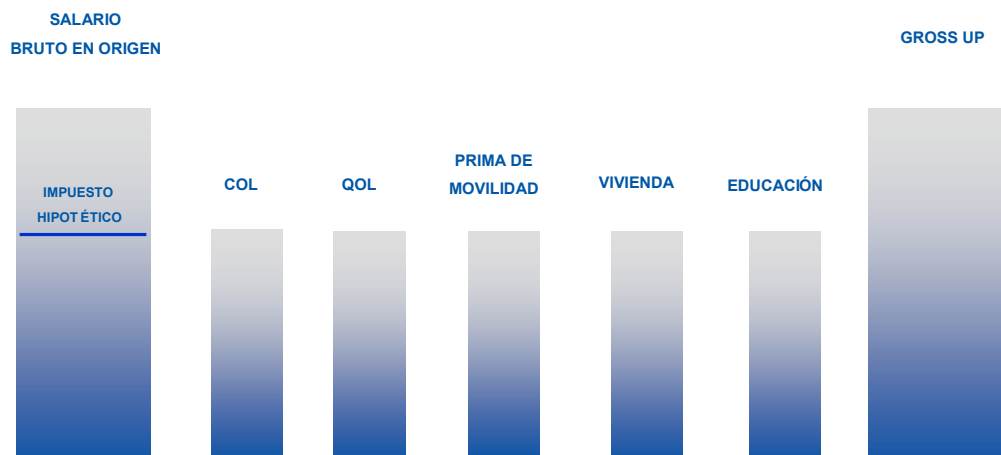
Los complementos aplicables al salario del empleado se revisarán si se produce un cambio sustancial de las condiciones salariales del empleado (p.ej. como consecuencia de una promoción), que justifiquen un incremento salarial.

Asimismo, las ayudas para estudios de los hijos, y, en su caso, para la vivienda, se revisarán en el momento en el que el empleado cambie de estado civil o tenga un hijo adicional.

1. Pasos para determinar la compensación en destino en la asignación de larga duración

La retribución del país de destino se calcula a partir de la retribución fija bruta del país de origen, que será reducida por la cantidad que se pagaría en origen por los conceptos del IRPF y cotización a la Seguridad Social, para obtener la retribución neta total de origen que hubiera sido percibida por el empleado de no haber sido desplazado.

El empleado en asignación internacional de larga duración seguirá el esquema que se refleja en el siguiente gráfico y que se explica a continuación.



2. Determinación del salario de origen:

- Retribución Fija de Referencia

La Retribución Fija de Referencia del empleado asignado al extranjero es definida por el Área de Compensación de la Dirección de RRHH de FCC y representa el nivel salarial en el país de origen del puesto que el empleado va a desarrollar durante su asignación.

- Retribución Fija de Retorno

La Retribución Fija de Retorno es el salario anual bruto mínimo establecido al inicio de la asignación, que FCC garantiza a la persona en asignación a largo plazo en el caso en que se produzca su retorno al país de origen tras la finalización de la asignación.

Esta retribución se determina en el momento del inicio de la asignación en función del puesto que la persona va a ocupar en el país de destino, pero basándose en los

niveles de poder adquisitivo del país de origen. En la mayoría de las asignaciones a largo plazo, la retribución fija de retorno será idéntica a la retribución fija de referencia.

La Retribución Fija de Retorno podrá revisarse de acuerdo con la práctica de la empresa del país de origen. Asimismo, podrá revisarse en caso de que se produzca una promoción del empleado durante la asignación.

- Retribución Fija Neta de Expatriación

La Retribución Fija Neta de Expatriación es el salario anual que el empleado percibirá durante la duración de la asignación de larga duración.

- Dicha retribución es determinada por movilidad internacional y se obtiene como resultado de minorar la Retribución Anual Fija de Referencia en el importe de los Impuestos Hipotéticos y las cuotas a satisfacer a la Seguridad Social, que gravarían dicho salario en el país de origen en el caso de que el empleado no se hubiera desplazado. Impuesto Hipotético

El Impuesto Hipotético se determinará considerando las cuotas del impuesto sobre la renta y de la Seguridad Social del país de origen, aplicables sobre la retribución fija bruta de referencia del empleado, como si dicho empleado no se hubiera desplazado al país de destino

Dada la dificultad de estimar las cuotas fiscales individuales de cada empleado, se estimará el Impuesto Hipotético partiendo de la situación personal y de los ingresos estimados considerados a efectos del cálculo de retenciones a efectos del IRPF.

El cálculo no tendrá en cuenta la renta del cónyuge, la renta externa y privada, y las deducciones o abonos resultantes de las inversiones privadas.

El cálculo del Impuesto Hipotético se efectuará al comienzo de la asignación en base a las información disponible en ese momento, volviéndose a realizar el cálculo cuando cambien las hipótesis de partida y sean comunicadas a la empresa por el empleado. A este respecto, se exige al empleado que informe a la empresa lo antes

posible de cualquier cambio que pueda producirse en cuanto a sus ingresos estimados y su situación personal.

Una vez obtenido el Impuesto Hipotético, se restará el mismo de la Retribución Fija Bruta para obtener la Retribución Neta Fija de Expatriación..

3. Complemento de Coste de Vida (COL en el gráfico):

El país y ciudad de destino a dónde se quiere desplazar al empleado puede tener un coste de vida más alto o inferior al país de origen. Al objeto de que el empleado mantenga, en lo posible, el mismo poder adquisitivo que el que tenía en su país de origen durante la asignación, se hace un ajuste al coste de la vida por medio de un Complemento de Coste de Vida.

FCC se basa en informes de mercado para determinar los diferenciales de los costes de vida.

El Complemento de Coste de Vida se determina multiplicando el índice aplicable correspondiente por la retribución fija neta del empleado. FCC no aplicará índices negativos en ningún caso.

eEl Complemento de Coste de Vida se calcula por la Dirección de RRHH del área de negocio (en particular por la Unidad de Movilidad Internacional en aquellas áreas que exista) al inicio de la asignación internacional y no se revisará, salvo por circunstancias excepcionales, durante la duración de la misma.

4. Complemento de Calidad de Vida (QOL en el gráfico):

Se tendrán consideraciones especiales con los empleados de FCC que se desplacen a países en los que la calidad de vida es sustancialmente inferior al nivel del país de origen.

El grado de privaciones se establecerá de acuerdo con los criterios de evaluación proporcionados por la información de mercado que establezca un diferencial de calidad de vida en aspectos como la sanidad, la seguridad, las infraestructuras, etc.

El Complemento de Calidad de Vida variará según el grado de privaciones que afronte el empleado y su familia en comparación con su país de origen.

El porcentaje del complemento de calidad de vida se calcula sobre la retribución fija de referencia neta del país de origen.

5. Prima por Servicios en el exterior:

En ocasiones podrá estimarse la movilidad de una posición técnica cuando se considere una especial aportación de conocimiento en la persona a quien se solicita el desplazamiento / expatriación o se trate de un destino especialmente gravoso, por ejemplo, porque su localización sea remota, alejada de los centros urbanos o con dificultad lingüística (no considerándose dificultad lingüística al idioma español, inglés o francés). También para los casos en los que se produzca recurrencia por servicios en el exterior.

La aplicación o no de este concepto se estudiará y decidirá para cada expatriación, de forma individualizada, por la Dirección de RRHH del Área de Negocio (en particular por el Departamento de Movilidad Internacional en aquellas áreas de negocio donde exista la misma).

6. Vivienda:

Los empleados enviados en asignaciones internacionales disfrutarán de una ayuda económica mensual neta que contribuirá a soportar el coste del arrendamiento de una vivienda adecuada en el país de destino.

El importe máximo de la ayuda de Vivienda será aprobado por el la Dirección de RRHH del Área de Negocio (en particular por el Departamento de Movilidad Internacional en aquéllas áreas donde exista el mismo), teniendo en cuenta a tal efecto la ciudad de residencia y el tipo y tamaño del alojamiento proporcionado, determinado por el número de miembros de la familia y la categoría del empleado, y tomando como referencia los estudios de mercado facilitados por un consultor independiente especializado en desplazamientos internacionales.

Asimismo, se valorará también otras formas de alojamiento como “apartahoteles” o viviendas colectivas, en el supuesto de que la empresa así lo aconseje como consecuencia de la especial peligrosidad del entorno..

En caso de que el precio del arrendamiento de la vivienda supere el importe de la ayuda por Vivienda acordada, el empleado en asignación deberá soportar la diferencia. Por el contrario, si el precio es inferior a la ayuda, esta se reducirá hasta quedar fijada en el mismo importe que el precio real del arrendamiento de la vivienda.

Con carácter general, el empleado será responsable de suscribir el contrato de arrendamiento con el propietario de la vivienda así como de hacer frente al pago del importe pactado. En consecuencia, la ayuda correspondiente a Vivienda se abonará por períodos vencidos de acuerdo con el calendario estándar de nómina del país de destino.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de Recursos Humanos podrá estructurar la provisión de este beneficio de la manera más adecuada de conformidad con su práctica habitual y la normativa fiscal del país de destino (abono directo al arrendador en lugar de inclusión en nómina, etc.).

Asimismo, en relación con la gestión de la vivienda en el país de destino y en el país de origen deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- Fianzas o depósitos, Reservas y seguros.

Los costes de depósitos, fianzas y honorarios de agencias inmobiliarias, así como el seguro de incendios, serán a cargo de FCC.

Asimismo, serán por cuenta de FCC los gastos derivados del alquiler de la vivienda, en aquellos países que se establezca legalmente, como es el caso del condominio en Brasil.

El empleado asignado será responsable de asegurar todo el contenido de la propiedad.

- Costes de Suministros.

Los costes de suministros serán a cargo del empleado.

Adquisición de vivienda en el país de destino

La ayuda de vivienda deberá ser destinada exclusivamente al pago del arrendamiento de la vivienda habitual de la unidad familiar en el país de destino, sin que sea posible utilizarla para otros fines distintos a éste.

En este sentido, con motivo de la temporalidad de la asignación, queda expresamente prohibido destinar la ayuda a la adquisición de una vivienda en el país de destino. En consecuencia, si el empleado decidiera adquirir una vivienda, se considerará como una inversión particular y la sociedad de destino dejará de abonar el importe máximo neto mensual para alquiler de vivienda.

Vivienda del empleado en el país de origen

La decisión de mantener, vender o alquilar la vivienda del empleado en el país de origen depende exclusivamente del mismo.

En consecuencia, FCC no asumirá los gastos en los que el empleado incurra como resultado de mantener la vivienda del país de origen. Los gastos, incremento en las

aportaciones al seguro y obligaciones fiscales sobre los ingresos del alquiler correrán por cuenta de la persona en régimen de asignación internacional.

FCC tampoco asumirá ninguna responsabilidad por las pérdidas derivadas de la venta de la vivienda en origen, ya sean debidas a las condiciones de mercado, a las fluctuaciones del tipo de cambio, a la planificación de la venta, o a cualquier otra causa. FCC no reembolsará las comisiones de cancelación por la venta de la residencia en el país de origen.

7. Educación:

En su caso, la empresa contribuirá al coste de la educación obligatoria de los hijos de las personas asignadas a través de una “ayuda para la educación” que FCC proporcionará para los hijos que se desplacen con el empleado al país de destino desde la educación preescolar (a partir de los 3 años de edad) hasta los niveles de educación superior (pre-universidad, hasta los 18 años). Los costes de educación cubiertos se ceñirán al precio anual de la enseñanza y los gastos de matriculación.

En los países en los que la enseñanza pública cumpla estándares de calidad elevados el empleado no tendrá derecho a percibir la ayuda por para la educación.

La cuantía de esta ayuda se determinará a partir de información de mercado y se concretará en un importe medio excluyendo el colegio más caro y el más económico de los que se disponga información. FCC, en ningún caso, correrá con los gastos derivados de actividades extraescolares, ni material escolar, transporte, comedor, uniformes o libros.

El abono de este beneficio estará supeditado a la justificación del gasto, mediante facturas o certificados de matriculación en el centro que impartirá la educación, y en ningún caso este beneficio podrá percibirse para otros fines distintos a los indicados en la presente cláusula.

La ayuda para la educación se podrá proporcionar como prestación en especie para evitar la carga fiscal adicional, cuando lo contemple la legislación del país.

Cuando sea preciso realizar pruebas de nivel para acceder a la escolarización en el país de destino, FCC costeará el viaje del miembro de la familia que deba realizar la prueba y de uno de los progenitores, en caso de que el empleado en asignación todavía no haya iniciado la misma, excluyendo cualquier tipo de ayuda para estudios universitarios.

En ningún caso FCC asumirá el coste de dicha enseñanza en el país de origen.

8. Matrimonios o Parejas de Hecho legalmente registradas.

FCC en ningún caso tendrá en cuenta la compensación de salario que pueda dejar de percibir el cónyuge desplazado.

Diferente análisis requiere el caso en el que FCC decide desplazar a dos trabajadores que son matrimonio o pareja de hecho legalmente registrada bajo la condición de asignación internacional de larga duración, ya que, el esquema retributivo se establecerá de acuerdo con el cuadro resumen que se expone a continuación:

	CONYUGE 1	CONYUGE 2
COL	SI	SI
QOL	SI	SI
Prima por servicios en el exterior	Porcentaje por unidad familiar que se aplicará al empleado cuya retribución fija de referencia sea mayor.	
Vivienda	Importe único por unidad familiar	
Colegio	Importe único por unidad familiar	
Viajes	2 viajes anuales por cada miembro de la unidad familiar	
Otros beneficios	Por unidad familiar	

d. Adecuación a los impuestos en destino

Los empleados que se encuentran en asignaciones internacionales de larga duración devengarán una retribución neta en destino igual a la retribución neta del país de origen más las primas, complementos y beneficios que fueran aplicables.

Para ello, durante la asignación del empleado, la empresa satisfará al trabajador el importe total de la cuota de su impuesto sobre la renta exigible en el país de destino, relacionada con la renta del trabajo neta que debe recibir de la empresa, incluyendo la retribución y todas las prestaciones.

El empleado es responsable de llevar registros fidedignos de las rentas y deducciones, así como todos los documentos justificativos relativos a las mismas.

e. Prestaciones sociales

1. Planes de prestaciones establecidos por la ley o la empresa

Es el deseo de FCC asegurar que los empleados en asignaciones internacionales y sus familias se beneficien de la misma o similar cobertura que en su país de origen en cuanto a seguro médico, y seguro de accidentes.

En materia de Seguridad social y siempre que sea posible, FCC solicitará al país de destino autorización para mantener la legislación española en las cotizaciones a la seguridad social, lo que permitirá seguir cotizando en España.

2. Horas laborables, días festivos y días de vacaciones

La jornada, horario y calendario aplicable se adaptarán a las exigencias del trabajo, estipulaciones y costumbres del país de destino.

Los días de vacaciones serán los habituales en FCC en cada país, adaptados en su disfrute a las normas del país de destino y en función de las necesidades del proyecto

f. Cobertura de gastos

1. Gastos de alojamiento temporal

La empresa pagará los gastos de alojamiento en hoteles o apartamentos y demás gastos razonables durante un máximo de cuatro semanas, correspondientes a una semana antes de partir, (viaje de reconocimiento) y tres semanas después de llegar al país de destino, considerado como tiempo total incluyendo los días en el país de origen antes de iniciar la asignación, así como el del país de destino mientras se espera para ocupar la nueva vivienda.

2. Gastos de mudanza

En concepto de gastos de mudanza, la empresa pagará también el transporte de los muebles de la casa del empleado efectuado por una empresa de mudanzas, a elegir entre los proveedores homologados por FCC, se requieren tres presupuestos preferiblemente, como mínimo dos.

La mudanza se adecuará a lo establecido en la normativa vigente en el momento de realizar la misma de acuerdo con el Procedimiento establecido por el Departamento de Gastos Corporativos y Servicios Generales.

3. Establecimiento o primera instalación

Los empleados en asignación internacional que no opten por realizar la mudanza al inicio de la asignación internacional de larga duración, podrán percibir una ayuda para su establecimiento. El objeto de la ayuda para el establecimiento es cubrir los gastos varios adicionales no específicamente reembolsados en esta política, como, entre otros, los gastos por convertidores eléctricos, cortinas, aparatos pequeños, compra de mobiliario, fotos de pasaporte o costes de fotocopias.

Las personas que hayan optado en el inicio de la asignación por percibir dicha ayuda no tendrán derecho a realizar mudanza en el retorno.

Esta ayuda es un pago único que se efectúa al comienzo de la asignación y consiste en lo siguiente:

- El empleado recibe 2.000 euros, si es soltero o casado sin hijos.
- Por cada miembro de la unidad familiar (refiriéndonos exclusivamente a hijos) que, en su caso, se desplacen con el empleado: 500 euros adicionales.

4. Gastos de “relocation”

Se valorará en cada caso la contratación de servicios de “relocation” para facilitar la adaptación del empleado y de su familia a su nuevo lugar de destino.

5. Gastos de viaje

~~A fin de que el empleado y, en su caso, su familia mantenga contacto periódico con sus familiares, FCC costeará dos viajes de ida y vuelta al año para el empleado y su familia desplazada, a su residencia habitual del país de origen, según la política de viajes vigente en FCC en ese momento.~~

~~El empleado tendrá derecho a un viaje adicional a los dos anteriores si se desplaza sólo al país de destino, dejando al resto de miembros de la unidad familiar en origen o si es soltero~~

Los permisos de emergencia se concederán en caso de enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Las circunstancias para los permisos de emergencia deben documentarse adecuadamente y estarán sujetas al procedimiento habitual de solicitud. FCC sufragará el coste del billete de avión en clase turista para el empleado, su cónyuge y sus hijos, si los tuviera. Se considerará enfermedad grave aquella que suponga peligro para la vida, y no la mera operación con anestesia general.

g. Comunicación

Una vez instalado en el país de destino, se intensificarán los contactos a lo largo del primer semestre, tanto con el empleado como con el proyecto, para llevar un seguimiento de la adaptación y adecuación del empleado a su nuevo puesto.

El interlocutor del empleado asignado será un empleado perteneciente a la Dirección de RRHH del área de Negocio, pudiendo pertenecer al Departamento de Desarrollo y al de Movilidad Internacional de RR.HH. en aquellas áreas de negocio donde existan dichos departamentos constituidos.

Los objetivos de la comunicación deben contemplar tanto aspectos en el plano laboral como personal, tales como comunicar los aspectos relacionados con la retribución, comunicar los beneficios, promover la máxima relación entre el lugar de origen y el de destino, ayudar al empleado en el proceso de adaptación cultural y social, así como facilitar el contacto del empleado con su familia.

h. Aspectos legales

1. Aspectos laborales

Antes de producirse el desplazamiento del empleado al país de destino, la Compañía y el trabajador firmarán una carta de desplazamiento en la que se recogerán las condiciones del traslado en materia retributiva, legislación aplicable, jurisdicción competente, condiciones de reingreso, etc.

En las asignaciones de larga duración, la Compañía siempre mantendrá vigente la relación laboral entre la empresa española y el empleado. Además, en los casos en que así lo determine la legislación del país de destino o sea pactado entre las partes, se formalizará igualmente un contrato de trabajo entre la entidad del país de destino y el empleado desplazado.

2. Aspectos en materia de Seguridad Social

Generalmente, la legislación de Seguridad Social, en el derecho comparado, establece que será de aplicación la normativa vigente en el país donde se prestan los servicios. No obstante, siempre que sea legalmente posible, se solicitará la aplicación de la legislación del país de origen, debiendo distinguir a tal efecto los siguientes:

Países pertenecientes a la Unión Europea o al Espacio Económico Europeo (en adelante Ámbito Comunitario).

Países no incluidos en el ámbito comunitario con los que existe convenio bilateral.

Países no incluidos en el ámbito comunitario con los que no existe convenio bilateral.

Los tratados y convenios aplicables en cada caso determinarán los criterios vigentes en materia de Seguridad Social y cobertura sanitaria; dichos criterios serán analizados en cada caso específico y serán puestos de manifiesto al trabajador desplazado al objeto de determinar las condiciones que le serán de aplicación.

Siempre que sea legalmente posible y no se pacte expresamente y por escrito otra cosa, FCC solicitará a las autoridades competentes el sometimiento y cotización a la normativa de la Seguridad Social aplicable en el país de origen durante el periodo máximo de tiempo previsto en la normativa correspondiente aplicable a cada desplazamiento.

Desde el punto de vista de prestaciones, a los efectos de garantizar una cobertura sanitaria adecuada, con independencia de la que en su caso resulte del Régimen de Seguridad Social del país de destino, FCC asumirá el coste de un seguro médico en los términos previstos en el apartado de la presente Política de Movilidad Internacional.

En este sentido, la Dirección de Recursos Humanos realizará las gestiones administrativas necesarias para la contratación de la cobertura sanitaria del trabajador en régimen de asignación internacional y de sus familiares desplazados, siempre que el interesado esté de acuerdo y proporcione la información y documentación necesaria a tal efecto.

3. Aspectos fiscales

Para aquellas asignaciones internacionales con un periodo de duración superior a 12 meses, tendrá cabida la política de equalización fiscal.

De acuerdo con la política retributiva de FCC, la retribución que perciba el trabajador durante la asignación internacional ha de ser neutral desde un punto de vista impositivo. Ello conllevará que el empleado no asuma más impuestos que aquellos que le hubieran correspondido satisfacer en su país de origen de no haberse realizado el

desplazamiento, de tal forma que un posible cambio de estatus de residencia fiscal del empleado no afecte a la tributación del mismo.

A tal efecto, FCC procederá al cálculo del impuesto hipotético en el país de origen, para lo cual, se tendrán en consideración las normas generales previstas en la normativa del Impuesto sobre la Renta en el país de origen para el cálculo de retenciones.. A modo de ejemplo, el Impuesto Hipotético en España se calculará teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Situación personal familiar.
- Situación laboral.
- Tipo de contrato.
- Rendimientos del trabajo personal satisfechos por la Compañía o, en su caso, cualquier compañía de FCC, incluyendo dentro de los mismos las aportaciones de promotor o partícipe a planes de pensiones sistema de empleo, así como las primas satisfechas por la Compañía para la cobertura de enfermedad.
- Reducciones por obtención de rentas irregulares.
- Gastos deducibles relativos a las cuotas de la Seguridad Social.
- Mínimos personales y familiares.

A efectos de la presente política, FCC soportará cualquier impuesto del empleado exigible en el país de destino, exclusivamente por la parte correspondiente a las rentas del trabajo percibidas de la Compañía, y sin incluir a la parte de la deuda tributaria correspondiente al resto de rendimientos obtenidos.

En el caso de que los periodos impositivos del país de origen y de destino difieran, se pondrán en equivalencia de tal manera que se comparen ejercicios fiscales completos.

Asimismo, durante la vigencia del contrato de referencia, la Compañía de destino proporcionará al empleado el asesoramiento fiscal adecuado para facilitar el

cumplimiento de sus obligaciones fiscales y preparar las declaraciones de la renta del trabajador en el país de destino.

El empleado sólo asumirá los impuestos que corresponderían a su nivel de rentas anterior a la asignación internacional de acuerdo con los estándares del país de origen (Impuesto Hipotético), siendo, por tanto, netos de impuestos los complementos que se perciban durante la asignación.

Dado que la Compañía asume, en su caso, el exceso impositivo sobre el Impuesto Hipotético que hubiera correspondido al empleado en el supuesto de residir en el país de origen, si el impuesto en el país de destino fuera inferior al Impuesto Hipotético resultará un saldo a favor de la Compañía.

En el caso de que el empleado tuviera la obligación de incluir en su declaración de la renta en destino rendimientos privados, será necesario realizar el correspondiente ejercicio para determinar qué importe de la cuota a pagar (o devolución) corresponde a los rendimientos del trabajo y por tanto es responsabilidad (o beneficio) de la Compañía y qué parte corresponde a los rendimientos privados y por tanto, es responsabilidad (o beneficio) del empleado.

El empleado estará obligado a cumplir con los requisitos previstos en la normativa para la aplicación de cualquier supuesto de no sujeción, exención, deducción y bonificación a que pueda tener derecho al calcular la carga impositiva a soportar tanto en el país de origen como en el de destino.

La política de equalización fiscal estará vigente en cada uno de los ejercicios fiscales en los que esté vigente el contrato de trabajo. Asimismo, la equalización también se llevará a cabo en caso de extinción anticipada del contrato laboral o finalización de la asignación internacional.

En caso de extinción de la relación laboral, si todavía no se hubieran satisfecho los impuestos en el país de destino, la equalización se realizará de acuerdo con una estimación teórica tanto del Impuesto Hipotético como del impuesto que deberá pagarse en destino de acuerdo con la normativa vigente.

4. Inmigración

En materia de inmigración, los trámites a seguir para obtener los visados y permisos correspondientes dependerán del país de destino al que es desplazado el empleado, esto es, si es desplazado o no a un Estado miembro de la Unión Europea (en adelante, UE).

En este sentido, el inicio efectivo del desplazamiento estará sujeto a la obtención, por parte del trabajador desplazado, de los visados y permisos que en cada país de destino se requieran en virtud de la legislación vigente.

En consecuencia, con anterioridad de la incorporación del trabajador desplazado en la compañía de destino, éste deberá contar con los correspondientes visados y permisos de trabajo. A estos efectos, el trabajador desplazado contará con la colaboración del Departamento de Recursos Humanos de FCC.

- **Desplazamiento de empleados españoles a la Unión Europea (UE)**

En el marco de los países miembros de la UE, existe libre circulación y libre prestación de servicios para los ciudadanos nacionales de los distintos Estados. En efecto, los nacionales de los Estados miembros pueden desplazarse libremente de unos países a otros y prestar servicios, sin necesidad de un visado especial al efecto.

No obstante lo anterior, el trabajador desplazado y sus familiares deberán cumplir con los requisitos que, en su caso, establezcan las normativas internas de los distintos Estados miembros de la UE a los efectos de registro o documentación.

- **Desplazamiento de empleados españoles a otros Estados no miembros de la UE**

Cuando el desplazamiento de un empleado se produzca a países no miembros de la UE o del Espacio Económico Europeo, será necesaria la obtención de los correspondientes permisos de residencia y de trabajo.

Los requisitos en cuanto a los documentos necesarios para solicitarlos, así como la tramitación de los mismos, dependerán de la normativa interna de cada país, por lo que, dependiendo del país de destino, éstos pueden variar considerablemente. En consecuencia FCC informará al trabajador desplazado, con carácter previo al desplazamiento, de los requisitos en materia de inmigración del país de destino.

A estos efectos, se incluye como Anexo a la presente Política las particularidades específicas de los principales países de destino del personal desplazado de FCC.

No obstante, en términos generales, el trabajador desplazado solicitará normalmente un visado temporal que le autorice a trabajar en el país de destino. En este sentido, junto con la correspondiente solicitud, deberá presentar una serie de documentos ante el órgano competente del país de destino. Entre los mismos, y sin perjuicio de las especialidades de cada Estado, con carácter general, el trabajador desplazado deberá presentar los siguientes documentos:

- Copia del pasaporte con vigencia superior a seis meses;
- Certificado de antecedentes penales;
- Certificado médico debidamente legalizado; y
- Contrato o anexo al contrato de trabajo en el que se acredite la vinculación laboral del Desplazado con la compañía del país de destino.

Por último, en el caso de que la familia del trabajador en régimen de asignación internacional de larga duración se desplace con él, no será necesario la tramitación de visados o permisos de residencia para cada uno de los miembros de la Unidad Familiar. Normalmente bastará con que se tramite un permiso de residencia por reagrupación familiar.

i. Fin de la asignación

La asignación internacional de larga duración acordada entre las partes se extinguirá por cualquiera de las siguientes circunstancias:

1. Finalización ordinaria

La finalización ordinaria de la asignación de larga duración se producirá al llegar la fecha previamente acordada y prevista de forma expresa en la Carta de asignación internacional del empleado sin que se haya acordado expresamente la prolongación del mismo.

En el momento del regreso al país de origen se evaluará el potencial del Desplazado, valorando la experiencia adquirida, tanto en el desarrollo de competencias profesionales, como en el grado de compromiso demostrado para con FCC, de cara a ofrecer al trabajador desplazado la posibilidad de continuar en el país de destino o regresar a España.

En caso de regreso, FCC se compromete a garantizar como mínimo la Retribución Fija de retorno establecida en la carta de asignación con las posibles actualizaciones a las que haya podido ser objeto durante la asignación.

Asimismo, FCC se compromete con el empleado en régimen de asignación internacional a que, en el momento de finalización del desplazamiento, éste acceda a un puesto de trabajo de similares características y con unas condiciones salariales y laborales similares a las que tenía antes del desplazamiento.

2. Finalización Anticipada

- ***Con continuidad en FCC***

En el caso de que sea necesaria la repatriación del empleado en régimen de asignación internacional de larga duración y de su familia al país de origen antes de la fecha prevista por motivos de negocio o por circunstancias personales excepcionales, FCC proporcionará la ayuda de repatriación necesaria, incluida la mudanza y los vuelos, conforme al presente Manual.

- ***Sin continuidad en FCC***

Baja voluntaria

Si la persona en asignación causa baja voluntaria en FCC durante la asignación, perderá todos los derechos de repatriación contractuales y será responsable de cualquier gasto o coste que se produzca como consecuencia de la cancelación anticipada de cualesquiera contratos que en la fecha de baja pudieran hallarse en vigor (vivienda, etc.).

En este sentido, la Dirección de Recursos Humanos podrá articular los mecanismos necesarios para recuperar cualesquiera cantidades debidas por el empleado a la sociedad.

El resto de términos y condiciones se aplicarán de la misma manera que en el caso de un empleado que causa baja voluntaria en el país de origen.

Jubilación

Si el empleado se jubila durante la asignación internacional de larga duración, FCC le proporcionará los mismos términos de repatriación que si hubiese finalizado la asignación.

En todo caso, la jubilación del empleado se articularán en el país de origen conforme a la legislación aplicable y la práctica habitual de la sociedad de origen.

9

Traslado Permanente

Un traslado Permanente tendrá lugar cuando un trabajador se desplace al extranjero durante un periodo superior a 2/3 años. La persona desplazada quedará sometida a las condiciones del lugar de destino.

a. Objeto:

Un traslado permanente tiene por objeto cubrir las vacantes que puedan producirse en cualquier posición de FCC, en cualquier lugar, y que exijan un nivel de conocimientos y competencias que aconsejen el reclutamiento de un perfil profesional que cubra esas necesidades requeridas en otro país y considerar el carácter permanente del movimiento desde el primer momento en que se decide cubrir la posición.

Si el candidato objeto de traslado permanente es empleado de FCC en otro país diferente al que se quiere realizar el traslado permanente, se deberá rescindir la relación laboral en dicho país inicial, reconociendo la antigüedad previa a efectos indemnizatorios en el nuevo país, que estará sujeta a tributación conforme a la legislación aplicable en dicho país.

b. Compensación:

El empleado que sea objeto de un traslado permanente a otro país, se regirá a todos los efectos por los criterios de compensación del país de destino, otorgándole en destino la compensación que corresponda en ese país a la posición que el empleado vaya a ocupar.

En consecuencia, tanto el salario base anual fijo, como el variable anual, si lo hubiera, se regirán por los criterios retributivos establecidos para esa posición en el país de destino. FCC quiere mantener unas condiciones competitivas de su retribuciones en cualquiera de los lugares donde desarrolle su actividad, y en consecuencia poder ofrecer una retribución competitiva en destino al empleado que tenga un traslado permanente a otro país.

No existen complementos salariales por razón de la asignación, concepto de coste de vida o primas. El salario será el que corresponda a esa posición en destino por todos los conceptos.

c. Beneficios:

Dado que el empleado que sea objeto de un traslado permanente deberá abandonar su país y en consecuencia se verá obligado a cambiar su residencia habitual, recibirá adicionalmente, y por un periodo de 12 meses, los siguientes beneficios.

1. Vivienda

La necesidad de cambiar de residencia como consecuencia del traslado permanente dará derecho a disfrutar por cuenta de la compañía de una vivienda en la ciudad de destino por un periodo de 12 meses, momento a partir del cual el empleado en régimen de traslado permanente se registrará por los mismos beneficios que los empleados locales.

2. Escolarización

La necesidad de dejar el colegio actual que estuvieran disfrutando los hijos del empleado en traslado permanente en la ciudad de origen, para iniciar sus estudios en la ciudad de destino, dará derecho a una ayuda de escolarización en destino por un periodo de 12 meses.

3. Beneficios de esta asignación comunes a otras asignaciones:

- Mudanza.
- Servicio de Asesoramiento Fiscal.
- Servicio de "Relocation".
- Trámites Migratorios.
- Alojamiento Temporal.

Estos beneficios se registrarán para el traslado permanente por los mismos criterios comunes establecidos para la asignación internacional de larga duración con las siguientes salvedades:

- Servicio de Asesoramiento Fiscal: tendrá derecho a los servicios fiscales necesarios para el cumplimiento de las obligaciones fiscales en el país de destino y, en su caso, de origen durante el ejercicio fiscal del año de localización.
- Trámites Migratorios: se gestionarán los permisos y visados para el ejercicio de la actividad laboral por parte del empleado y para la permanencia de la unidad familiar en el país de destino, no cubriéndose futuras renovaciones.

d. Antigüedad

Se respetará la antigüedad acreditada en otra sociedad de FCC a efectos de indemnizaciones siempre que la legislación local lo permita, y estará sujeta a tributación conforme a la normativa local aplicable.

10

Localización después de una asignación internacional a largo plazo

La figura de la asignación de larga duración no debe exceder el periodo máximo de 3 años. Por dicho motivo, se realizará un análisis de las asignaciones de larga duración en curso que superen dicho periodo máximo de 3 años.

Por tanto, una vez detectado los casos, se deberá decidir si el empleado debe: retornar a su país de origen, iniciar una nueva asignación internacional de larga duración en otro país o realizar las gestiones pertinentes para proceder a su “Traslado Permanente” en el país de destino actual.

a. Colectivo

El colectivo afectado serán aquellos empleados en régimen de asignación internacional de larga duración que hayan estado trabajando en otro país durante un período superior a 3 años, y en relación con los cuales se decida que deben seguir trabajando en el país de destino, en cuyo caso deberán pasar al régimen de Traslado Permanente.

En concreto, este régimen será aplicable a los trabajadores desplazados que, a partir del 30/06/2014, hayan estado trabajando más de 3 años en el correspondiente país extranjero destino.

b. Remuneración y beneficios

De acuerdo con lo establecido en el punto previo en dónde se desarrolla la figura del Traslado Permanente, desde el momento de la localización cesan los beneficios derivados de la asignación internacional de larga duración ya que será baja en el país de origen. Es decir, el empleado pasará a Nómina Local, con lo que la retribución fija o, en su caso

variable, así como los posibles beneficios, se definirán de acuerdo con las condiciones locales del país de destino.

c. Compensación de localización

Durante los primeros 18 meses desde el momento en que se produce el Traslado Permanente, la entidad en destino asumirá el coste de la vivienda. Una vez transcurrido el plazo de 18 meses, el empleado en régimen de Traslado Permanente se registrará por los mismos beneficios que los empleados locales.

d. Seguridad Social

El empleado, si no lo hiciera con anterioridad, empezará a cotizar en el país de destino desde el primer mes de alta tras la localización, dejando de cotizar en el país de origen, en su caso. FCC no compensará ninguna diferencia existente entre los sistemas de Seguridad Social. Tampoco se hará cargo de cotizaciones voluntarias realizadas en origen.

No obstante, FCC podrá abonar un pago, por una sola vez, que se hará efectivo en el primer año en el que se efectuó el Traslado Permanente y que se determinará en función de los años del trabajador, de acuerdo con la siguiente escala:

COMPENSACIÓN SEGURIDAD SOCIAL	
EDAD	LUMP SUM (Neta)
Mayores de 59 años	18.000 €
Entre 55-58	12.000 €
Entre 50-54	9.000 €
Entre 45-49	6.000 €
Entre 35-44	3.000 €
Menores de 35 años	1.500 €

e. Mudanza

En el plazo de los primeros 12 meses y en caso de que el empleado hubiese realizado su mudanza durante la asignación internacional, se autoriza el transporte residual de muebles y pertenencias que se hayan quedado en el país de origen.

Si por el contrario el empleado no hubiese realizado mudanza durante la asignación, tendrá derecho a dichos servicios de acuerdo con la Política General de FCC en dicha materia.

No hay posibilidad de sustitución del servicio por un importe equivalente.

La mudanza deberá realizarse en los primeros 12 meses.

f. Asesoría Fiscal

Tendrá derecho a los servicios fiscales necesarios para el cumplimiento de las obligaciones fiscales en el país de destino y, en su caso, de origen durante el ejercicio fiscal del año de localización.

g. Vuelo de retorno

La sociedad de destino ofrecerá un vuelo de i/v a la unidad familiar para el cierre de los asuntos pendientes en origen. El vuelo deberá ser realizado durante los 12 primeros meses después de la localización.

Si el empleado en el momento en que se efectúa la localización no ha realizado uno de los vuelos a los que tiene derecho bajo la condición de asignación de larga duración, podrá reservar el mismo antes de que se produzca la localización.

h. Inmigración

Se gestionarán los permisos y visados para el ejercicio de la actividad laboral por parte del empleado y para la permanencia de la unidad familiar en el país de destino, no cubriéndose futuras renovaciones.



i. Antigüedad

Se respetará la antigüedad acreditada en otra sociedad de FCC a efectos de indemnizaciones siempre que la legislación local lo permita, y estará sujeta a tributación conforme a la normativa local aplicable.

Obligaciones del desplazado

La aceptación del desplazamiento por parte del empleado en régimen de asignación internacional supondrá la asunción por el mismo de las siguientes obligaciones:

- El empleado en régimen de asignación internacional autorizará a FCC a detraer de las nóminas correspondientes al país de origen y/o de destino, el importe de la retención o ingreso a cuenta del IRPF, o en su caso, del impuesto de similar naturaleza que sea aplicable en destino, junto con las contribuciones a la Seguridad Social legalmente imputables al trabajador como consecuencia del desplazamiento internacional.
- El empleado en régimen de asignación internacional declarará haber leído y comprendido los términos y condiciones expuestos en el presente Manual de Movilidad Internacional y manifestará su aceptación expresa al referido documento y a los términos y condiciones del mismo, mediante su firma de la carta de asignación internacional o del traslado permante, la cual regulará las condiciones particulares de su desplazamiento internacional.
- El empleado en régimen de asignación internacional se compromete a hacer un uso adecuado de los bienes y servicios que le sean entregados por FCC en concepto de Compensación, beneficios y Gastos Extraordinarios mencionados en el presente Manual. Las compañías de origen y destino no se hacen responsables en ningún caso de cualquier responsabilidad, daños materiales o personales que puedan derivarse de la utilización y disfrute de los bienes y servicios que perciba el empleado como consecuencia de su condición de empleado en asignación internacional. En el supuesto de que un tercero pudiera reclamar alguna cantidad a FCC por cualquier concepto, ésta podrá iniciar las acciones legales que le puedan corresponder para el cobro de las citadas cantidades al empleado en régimen de asignación internacional.

- Colaborar con los asesores internacionales designados por FCC para el cumplimiento de sus obligaciones fiscales en los países de origen y destino, proporcionándoles toda la información que le sea requerida por éstos, dentro de los plazos que se señalen al respecto.
- La omisión de este deber por causa imputable al empleado en régimen de asignación internacional supondrá que el pago de cualquier tipo de sanción, multa, recargo, intereses, etc. que resulten exigibles en relación con cualquier tipo de información con trascendencia tributaria no proporcionada en el plazo exigible a los asesores fiscales de FCC o a la Compañía, o proporcionada pero de forma parcial o inexacta, será responsabilidad del empleado. Asimismo, el empleado deberá resarcir a FCC por las deudas tributarias exigidas, en su caso, a las sociedades de FCC, como consecuencia del incumplimiento de esta obligación de información.
- Presentar fehacientemente y proceder al pago de las declaraciones de impuestos que correspondan ante las autoridades fiscales competentes dentro de los plazos legalmente establecidos, tanto en el país de origen como en el de destino.

En el caso de presentación de las declaraciones fuera de plazo, por causa imputable al empleado en régimen de asignación internacional, será éste el que asuma el pago de los posibles intereses y/o sanciones, multas, recargos, etc. que le pudieran resultar exigibles.



FCC, S.A.
Calle Balmes, 36
08007 Barcelona
CIF: A-28037224