

Informe de
trabajo

Nómina & Movilidad
Internacional: Gestionando
dificultades prácticas

Noviembre 2021

Patrocinado por:

Allianz  **Care**

 **STERLING**
LEXICON

ÍNDICE

CONSIDERACIONES PREVIAS	3
1. QUIÉN ASUME LA NÓMINA.....	4
2. NÓMINA SPLIT: CRITERIOS DE DISTRIBUCIÓN DE NÓMINA ENTRE PAÍSES	5
3. ESTRUCTURA NÓMINA: MOVIMIENTO A ESPAÑA DESDE OTRO PAÍS UE AL EXPIRAR MANTENIMIENTO SOCIAL EN ORIGEN	7
4. PANDEMIA: IMPACTO SOBRE NÓMINA & MOVILIDAD.....	9
5. RETRASO MIGRATORIO y NÓMINA.....	11
6. SPLIT y DIFERENTES HERRAMIENTAS DE NÓMINA EN LOS PAISES	13
7. EXPATRIADO NÓMINA ESPAÑA SIN COTIZAR SOCIAL.....	14
8. 7p y NÓMINA	15
ANEXO.....	17

CONSIDERACIONES PREVIAS

Este informe de trabajo ha sido elaborado con las aportaciones de los participantes en las 2 sesiones webex sobre [“NÓMINA & MOVILIDAD INTERNACIONAL: GESTIONANDO DIFICULTADES PRÁCTICAS”](#) de RED EXPAT celebradas el 22 y 29 de septiembre de 2021.

1. QUIÉN ASUME LA NÓMINA

"En vuestra experiencia, ¿dónde se suele quedar la nómina de los expatriados, en la empresa de origen o en la de destino? En base a qué criterio tomáis esa decisión?"

*** Respuestas participantes a cuestionario:**

RESPUESTA 1: En nuestro caso depende de los países y empresas de destino.

En el caso de LATAM, la nómina es en destino y aquí sólo cotizamos.

En el caso de EUROPA, mantenemos nómina y cotización en España.

En algunos países concretos tenemos split de nómina: Panamá, Argelia, Marruecos, Qatar...

RESPUESTA 2: En nuestro caso la nómina siempre se queda en origen porque el expatriado quiere seguir cotizando en España.

RESPUESTA 3: Al inicio (según TA-300) lo que nos marque el convenio y si no hay convenio, 2 años. Y luego cambiar a la de destino, sobre todo por la parte de Seguridad Social. Coberturas, etc.

RESPUESTA 4: 70 % en país de destino 30% en origen. Aproximadamente.

RESPUESTA 5: En nuestro caso, como regla general, si el desplazamiento es en UE, solemos mantener el contrato en origen (tramitamos A1) y nómina en origen. Si es fuera de UE intentamos suspender la relación original y hacer contrato y nómina en destino. Luego hay casos particulares que valoramos individualmente.

RESPUESTA 6: Destino. El coste del expat se queda allá donde se benefician de sus servicios.

RESPUESTA 7: Al tiempo de asignación en destino

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [PwC](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

2. NÓMINA SPLIT: CRITERIOS DE DISTRIBUCIÓN DE NÓMINA ENTRE PAÍSES

"Algo que nos está pasando en algún país en el que pretendemos dividir la nómina entre origen y destino (Split – payroll), es que nos cuesta determinar cuál es la cantidad determinante a pasar a nómina en destino (% total de su retribución).

La pregunta en concreto sería, qué factores tenéis en cuenta las empresas principalmente para determinar el porcentaje de la retribución que traspasáis a destino, normalmente derivado de la obligación de firmar un acuerdo laboral por temas migratorios (por tanto, no nos referimos a localizaciones, sino a desplazados / expatriados)."

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 1: En nuestro caso lo que hacemos es sencillo, generalmente es por causas migratorias que tenemos que hacer doble nómina y más que un porcentaje lo que hacemos es pagar en destino el salario mínimo que exija la legislación local ya que son siempre casos que están contratados desde España y el grueso de la nómina se paga desde aquí.

PREGUNTA: ¿Y qué hacéis con los otros casos que no están vinculados a España?

EJEMPLO 1: Depende de la duración: si es temporal se valora tener todo desde aquí y si es de larga duración todo en destino como criterio general.

EJEMPLO 2: Lo que comentaría es que no es muy relevante el gastar mucho tiempo en el porcentaje de lo que se va a pagar en destino porque normalmente las empresas acaban por tener implementada una política de refacturación en base a la cual todos los gastos que se pagan en un lugar distinto a la ubicación de la persona acaban por facturarse a ese destino. Antes o después se va a producir un cargo de esos costos a destino.

EJEMPLO 3: Solemos hacer lo mismo que el compañero de Ejemplo 1, se paga lo mínimo exigido por legislación y migratorio en destino y el resto desde aquí.

PREGUNTA: ¿Cómo se toma la decisión?

EJEMPLO 3: En principio los casos se rigen por legislación migratoria.

EJEMPLO 4: Tenemos una pregunta: Como norma en nuestro caso, efectivamente sólo ponemos nómina local cuando nos obliga el país e intentamos poner los

concepto mínimos pero sí que creo recordar que en otras ocasiones dependiendo de los poderes que se le otorga a esa persona, tenemos que poner un salario acorde a la posición que va a ocupar porque en los casos en que la persona va a ser firmante o tener la capacidad de representar a la empresa, esto no se podía aplicar y sí que hay que subir el salario incluso a veces ocurre que no teníamos el salario suficiente para cumplir con esto en España y en el país de destino. ¿Sabéis si esto es así?

COMENTARIO A EJEMPLO 4: entiendo que se tratará de algo país a país, caso a caso, pero parece lógico en la medida en que se supone que quienes tienen poderes de representación amplia de la compañía son personas de nivel organizativo alto y que por tanto sus salarios son acordes a ese nivel y capacidad de representación.

EJEMPLO 5: Nosotros distribuimos el salario de la siguiente forma:

- Gastos generales de vida
- Gastos de vivienda y
- Ahorros y otros gastos:
- De su 100% del salario el 66% (Gastos generales de vida y Gastos Vivienda) lo cobra en destino y el 1/3 restante lo cobra en España.

COMENTARIO A EJEMPLO 5: es posible que eso se haga porque hay una práctica que asume que los 2 primeros conceptos se cubrirán con moneda local mientras que el 3ero (ahorro y otros gastos) se corresponde con algo que el expat prefiere mantener en moneda de origen. Esta distribución puede ser especialmente pertinente en el caso de aquellos países en los que existan restricciones al movimiento de capitales.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [PwC](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

3. ESTRUCTURA NÓMINA: MOVIMIENTO A ESPAÑA DESDE OTRO PAÍS UE AL EXPIRAR MANTENIMIENTO SOCIAL EN ORIGEN

"Mi consulta tiene que ver con el tratamiento en nómina de aquellos empleados desplazados a territorio español en el marco de la UE y respecto a los que ha expirado el tiempo máximo de desplazamiento a efectos de cobertura de Seguridad Social.

Considerando la continuidad de la aplicación de la política de compensación determinada en origen en base al desplazamiento, ¿existe la necesidad de que la estructura salarial y posibles complementos se ajusten a las condiciones del convenio colectivo aplicable en España o si se siguen garantizando al empleado en las mismas o mejores condiciones en el país de origen no es necesaria la correspondiente garantía local?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: No tenemos ningún caso.

RESPUESTA 2: No sé si tengo clara la pregunta, Normalmente nuestros empleados están por encima de convenios. Y eso hace que no tengamos que pensar en la garantía local y además la del país de desplazamiento.

RESPUESTA 3: Entiendo que sí; si se rige por la legislación española debería ajustarse su salario el convenio, aunque nunca se nos ha dado el caso. Siempre contratamos aquí directamente como locales.

RESPUESTA 4: N/A

Comentario equipo IHR MEETING en base a lo discutido durante las sesiones:

El mecanismo de mantenimiento en origen es excepcional frente a la norma general, que indica que se cotiza en el lugar donde se trabaja (destino). La norma de la UE no prevé un máximo, aunque en la práctica son 5 años. Por tanto, a los 5 años esa obligación de cotizar pasaría a España y eso puede incluso acarrear que acabe la relación laboral de origen. Por tanto, parece que se debería hacer todo igual que con cualquier empleado local de España. Tal vez existe la posibilidad de que el empleador se registre en España como entidad no residente para cotizar a la SSocial española. Es obligatorio indicar a la SSocial el convenio colectivo de

aplicación (vinculado al objeto social de la empresa) y puede haber diferentes convenios colectivos

La recomendación parece ser que todas las nóminas se ajusten al convenio colectivo. Sin embargo, el Salario Globalizado excede las tablas salariales del convenio colectivo, se comenta que en la práctica parece que la Inspección aceptaría eso, aunque los conceptos de la nómina no recojan 100% los elementos del convenio. De todas maneras, aunque se mantuviese la SS en origen, por Directiva Posted Workers debería respetarse y comunicarlo (el fin es evitar dumping salarial, y hay una obligación cuando se recibe en España a trabajadores con el A1, de informar a la Consejería de Trabajo de la Comunidad Autónoma).

En el momento en que la asignación deje de considerarse expatriación, hay 2 posibilidades. Si se informó inicialmente de la fecha de fin, parece que no sería necesario comunicarlo, pero si no es así o si por ej. la fecha de fin no coincide con la comunicada, hay que comunicar que ha finalizado.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [PwC](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

4. PANDEMIA: IMPACTO SOBRE NOMINA & MOVILIDAD

"Me gustaría profundizar sobre el tema de la pandemia cómo está afectando en vuestra experiencia la crisis del COVID-19, a la gestión de nómina en procesos de movilidad internacional?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: El mayor problema fue durante el confinamiento, porque regresaron a España bastantes expatriados y hubo que modificar criterios fiscales y controlar entradas y salidas del país de todos ellos.

RESPUESTA 2: Por nuestra parte, no ha habido gran efecto. Los que han podido/querido volver lo han hecho, sobre todo porque su país de contratación es España. Y los que se han tenido que marchar se ha seguido sin problema con el trámite y con su disposición.

RESPUESTA 3: Si, por el tema de las visas.

RESPUESTA 4: No nos ha afectado.

Comentario equipo IHR MEETING en base a lo discutido durante las sesiones:

Hay distintos ámbitos de impacto

En resumen podemos decir que se ha mantenido la nómina provisionalmente en el país de destino si allí la tenían y una vez que se ha tomado la decisión de volver a destino, todo ha continuado. Si se prolonga el retorno por covid o si se considera acabada la expatriación, se produce vuelta a la nómina local.

Fiscalmente hay que analizar el tema de la residencia fiscal, que es lo que ocurre que en los países en los que se han pedido deducciones y otros países en los que han surgido obligaciones.

Desde el punto de vista migratorio el impacto ha sido grande, sobre todo en función de cada país, desde países que cerraron fronteras, unos que no podían salir, otros no podían entrar, otros países muy comprensivos con las ausencias por no poder entrar o salir. Aquí si no pudieron retornar no se está teniendo en cuenta a la hora de renovar sus permisos en España, y parece que las autoridades españolas dieron margen para no computar este periodo.

A nivel de Social sobre todo de certificados A1, parece que se han gestionado para trabajadores europeos que retornaron a teletrabajar a sus países de origen durante el confinamiento. La Social ha sido laxa en la práctica y ha emitido esos certificados de excepción en su país de origen.

¿¿Ha habido un tiempo en donde la gente no podía estar donde debería ... en esos casos se ha mantenido el esquema de la compañía??

Desde un punto de vista de retribución y esquema de nómina, no se ha producido variación en la misma. En general se mantuvieron los esquemas que se estuviesen aplicando como si esto fuese sólo un paréntesis.

¿Cuánto tiempo se ha mantenido así? A veces ha dependido del país cuánto se mantenía esta aplicación en función de la duración de las restricciones de cada país. Por ej. en Chile, que han sido muchos meses sin entrar/salir, se han mantenido ese caso de expatriación hasta que han podido regresar de su país de origen, pero ha dependido sobre todo de las restricciones de cada país.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [PwC](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

5. RETRASO MIGRATORIO y NÓMINA

"Tengo un tema que lo planteo a ver si podéis ayudarnos: es acerca del impacto en Nómina de los Visados y las dificultades o casuísticas que se presenta en cada país.

Hay países en los que la gestión de las Visas o Permisos de Trabajo tardan varios meses y eso nos dificulta muchas veces tener a los perfiles a tiempo y de forma adecuada en los Proyectos.

¿¿En los casos en los que el traslado se retrasa por cuestiones migratorias pero el expatriado ya está desarrollando las funciones del puesto en el país en el que ha sido asignado, quien asume durante este periodo la nómina?? me gustaría disponer de experiencia en la gestión en estos casos."

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 1: En nuestro caso se refactura. Lo asume origen hasta que el trabajador tenga visado y contrato allí y mientras se asume desde origen y luego se refactura a destino.

EJEMPLO 2: Lo mismo. En nuestro caso por ejemplo hubo un trabajador en EEUU que tuvo un problema para obtener el número de Ssocial por los retrasos del Covid y se pagó desde aquí y luego se refacturó a destino.

SE PREGUNTA AL RESTO DE PARTICIPANTES SI ALGUIEN QUIERE INDICAR UNA PRÁCTICA DIFERENTE A ESTA Y NADIE LO HACE

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: En algún caso hemos mantenido la nómina en España hasta que hemos tenido los permisos, y luego les hemos facturado los importes pagados aquí

RESPUESTA 2: La asume en origen y luego se refacturan los costes a la empresa destino

RESPUESTA 3: Nuestro equipo normalmente está contratado desde cualquiera de las filiales, antes de ir a un país donde no tenemos filial. No contratamos en destino si no tenemos oficina. Y en todo caso, por ejemplo, Panamá, tenemos nómina aquí, vamos tramitando visado ahí y hacemos 'doble contratación' con un salario mínimo según requisitos en destino.

RESPUESTA 4: Lo asume origen + refacturación a destino.

RESPUESTA 5: Solo puede ser origen; en destino su trabajo sin visado es ilegal.

RESPUESTA 6: Lo dejo en origen hasta que todo quede solucionado.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [PwC](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

6. SPLIT y DIFERENTES HERRAMIENTAS DE NOMINA EN LOS PAISES

"Si vas como expatriado (vas a volver) y te hace un contrato el país que te recibe y quieres mantener determinadas condiciones aquí puedes hacer Split de nómina y pagar parte aquí y otra parte allí.

Me gustaría saber vuestra experiencia o vuestra opinión acerca de los problemas de Nómina que se generan en esta situación de Split por tener Herramientas de nómina distintas en un país y otro (en nuestro caso se funciona a nivel mundial como sociedades independientes y tenemos diferente herramienta de Nómina). Gracias."

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 1: En nuestro caso la verdad es que no tenemos mayor problema. Lo que hacemos es mantener el 100% aquí en España a no ser que sea obligatorio en el país de destino hacerlo en local.

Están los casos de los que están países de Oriente Medio que prefieren tenerlo allí porque no le interesa seguir cotizando en la SSocial de aquí y han decidido tener el 100% de la nómina local.

Se le prepara una hoja de balance, con los conceptos de nómina en destino y origen, se establece un porcentaje de cambio de moneda y de fluctuación y esto es válido para los dos o tres años de desplazamiento.

Pero el hecho de que los Sistemas de nóminas sean diferentes, teniendo clara la foto que se le queda a la persona no nos supone ningún problema. Nuestra impresión es que al empleado le da igual con qué le hagas la nómina.

Las dificultades son más una cuestión de interlocución con los compañeros en destino (si las sociedades funcionan de manera muy autónoma/independiente es posible que la interlocución con la gente local sea menos frecuente). En ese sentido, la recomendación es seguir más de cerca que se hace localmente con las primeras nóminas e intentar que éstas sean lo más sencillas posibles. La idea es hacer esto para evitar imprevistos y garantizar que al expat le quede clara la idea de que lo pactado se cumple

EJEMPLO 2: En nuestro caso igual que el compañero anterior.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [PwC](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

7. EXPATRIADO NÓMINA ESPAÑA SIN COTIZAR SOCIAL

"En nuestro caso para expatriado (ejemplo origen España, destino USA) un concepto al que llamamos Ahorros y otros gastos lo sigue cobrando aquí en España. El resto en USA. Entiendo que no se paga IRPF por ese monto ya que lo declara en conjunto en USA por el tiempo que este.

Me gustaría conocer vuestra experiencia sobre mantenerlo en nómina España SIN cotizar en la seguridad social. ¿Qué concepto ponéis los demás en la nómina y como informáis a la administración?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: N/A

RESPUESTA 2: No tenemos ningún caso de este tipo.

RESPUESTA 3: Presentamos un TA-300 y nómina espejo. Aquí para la cobertura de SS española, ahí exento de impuestos de SS. La nómina la cobra en USA pero no tiene la nómina dividida. Internamente se registra el movimiento contable entre grupo.

Comentario equipo IHR MEETING en base a lo discutido durante las sesiones:

Al final es lo que veníamos comentando para otras cuestiones, al final hay que construir la nómina en función de los acuerdos. Si las cantidades no están sometidas a tributación, se tendrá que crear un concepto específico en la nómina que no está sujeto ni a Social ni IRPF. Por otra parte, ese importe lo tienen que incluir en la nómina de EEUU y que tribute/cotice. No habrá que informar nada en principio, pero los fiscalistas tendrían que determinar si hace falta o no.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: "Paso a darte mi punto de vista:

1. Si hay convenio bilateral con el país de destino, como criterio general, se cotiza en España por total retribución hasta la duración máxima del convenio. Cada convenio y cada país tienen sus particularidades. Si me indicas el país puedo darte más detalle.
2. Si se ha agotado la duración del convenio bilateral, yo no mantengo alta en España, localizo 100% en destino. Porque una vez agotado el periodo del convenio no se pueden mantener cotizaciones en origen (España).
3. Si no hay convenio bilateral o si el país no aplica el convenio a pesar de tenerlo yo cotizo en cada país lo que tenga en nómina cada uno de ellos.

Espero que te sirva de ayuda."

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [PwC](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

8. 7p y NÓMINA

"Me gustaría conocer cuál es vuestra experiencia en la gestión de los temas de Nómina cuando aplicamos 7p y parte de la nómina se paga en España y la otra en el país destino.

Qué dificultades prácticas os encontráis y como intentáis solucionarlas en lo que se refiere a la gestión de la Nómina (¿split y el 7p? Muchas gracias."

Respuestas durante la sesión webex:

EJEMPLO 1: Cuando pasas más de 183 días en destino todo lo que cobres lo tributas allí y listo.

EJEMPLO 2: Nosotros hacemos 7p, aunque en nómina con split no recuerdo haber hecho 7p. Lo hacemos para desplazamientos de menos de 6 meses, pero todos con contrato aquí y no hay mucha opción, se lo aplicas con el salario que hay aquí en España, si cobra otra parte fuera, será menor el beneficio, pero no hemos aplicado el 7p con Split.

EJEMPLO 3: Nosotros tampoco tenemos el caso del 7p con Split y en cuanto a la pregunta anterior, si se considera desde un inicio que supera los 183 días lo suyo es que no se le aplique el 7p y se considere residente fiscal en destino.

EJEMPLO 4: Los que aplicáis el 7p lo hacéis en la nómina del mes siguiente? Por ejemplo, ¿aplicáis 3 meses y luego hacéis las reducciones en la 4ª nómina?, ¿Cómo lo hacéis?

EJEMPLO 5: En nuestro caso es mensual, se le aplica en nómina cada mes los días que no han estado

EJEMPLO 6: En nuestro caso es igual, criterio mensual.

EJEMPLO 7: Tenemos una pregunta sobre el 7p: Nosotros todos los 7p que hemos tenido es de gente que va expatriada, pero en esta ocasión tenemos una persona a la que se le aplica el 7p en x días al mes en los que viaje a otro país. Entonces, en principio lo que nuestro sistema de nómina es minorar el tipo impositivo, ¿pero lo aplica sobre la base completa? ¿Cómo lo hacéis? ¿Aparece concepto 7p en nómina?

EJEMPLO 8: El trabajador ve que sale en nómina el concepto de exención por 7p y se queda tranquilo.

EJEMPLO 9: Entiendo que se trata de una incidencia formal, y eso ya es cosa de la herramienta. La base tiene que estar reducida

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

Te recomendamos que accedas a la [PRESENTACIÓN](#) realizada por [PwC](#) en las que se trata, entre otras, esta cuestión.

ANEXO

1. QUIÉN ASUME LA NÓMINA

"En vuestra experiencia, ¿Dónde se suele quedar la nómina de los expatriados, en la empresa de origen o en la de destino? ¿En base a qué criterio tomáis esa decisión?"

2. NÓMINA SPLIT: CRITERIOS DE DISTRIBUCIÓN DE NÓMINA ENTRE PAÍSES

"Algo que nos está pasando en algún país en el que pretendemos dividir la nómina entre origen y destino (Split - payroll), es que nos cuesta determinar cuál es la cantidad determinante a pasar a nómina en destino (% total de su retribución).

La pregunta en concreto sería, qué factores tenéis en cuenta las empresas principalmente para determinar el porcentaje de la retribución que traspasáis a destino, normalmente derivado de la obligación de firmar un acuerdo laboral por temas migratorios (por tanto, no nos referimos a localizaciones, sino a desplazados / expatriados)."

3. ESTRUCTURA NÓMINA: MOVIMIENTO A ESPAÑA DESDE OTRO PAÍS UE AL EXPIRAR MANTENIMIENTO SSOCIAL EN ORIGEN

"Mi consulta tiene que ver con el tratamiento en nómina de aquellos empleados desplazados a territorio español en el marco de la UE y respecto a los que ha expirado el tiempo máximo de desplazamiento a efectos de cobertura de Seguridad Social.

Considerando la continuidad de la aplicación de la política de compensación determinada en origen en base al desplazamiento, ¿existe la necesidad de que la estructura salarial y posibles complementos se ajusten a las condiciones del convenio colectivo aplicable en España o si se siguen garantizando al empleado en las mismas o mejores condiciones en el país de origen no es necesaria la correspondiente garantía local?"

4. PANDEMIA: IMPACTO SOBRE NOMINA & MOVILIDAD

"Me gustaría profundizar sobre el tema de la pandemia cómo está afectando en vuestra experiencia la crisis del COVID-19, a la gestión de nómina en procesos de movilidad internacional?"

5. RETRASO MIGRATORIO y NÓMINA

"Tengo un tema que lo planteo a ver si podéis ayudarnos: es acerca del impacto en Nómina de los Visados y las dificultades o casuísticas que se presenta en cada país.

Hay países en los que la gestión de las Visas o Permisos de Trabajo tardan varios meses y eso nos dificulta muchas veces tener a los perfiles a tiempo y de forma adecuada en los Proyectos.

¿¿En los casos en los que el traslado se retrasa por cuestiones migratorias pero el expatriado ya está desarrollando las funciones del puesto en el país en el que ha sido asignado, quien asume durante este periodo la nómina?? Me gustaría disponer de experiencia en la gestión en estos casos"

6. SPLIT y DIFERENTES HERRAMIENTAS DE NOMINA EN LOS PAISES

"Si vas como expatriado (vas a volver) y te hace un contrato el país que te recibe y quieres mantener determinadas condiciones aquí puedes hacer Split de nómina y pagar parte aquí y otra parte allí.

Me gustaría saber vuestra experiencia o vuestra opinión acerca de los problemas de Nómina que se generan en esta situación de Split por tener Herramientas de nómina distintas en un país y otro (en nuestro caso se funciona a nivel mundial como sociedades independientes y tenemos diferente herramienta de Nómina). Gracias."

7. EXPATRIADO NOMINA ESPAÑA SIN COTIZAR SSOCIAL

"En nuestro caso para expatriado (ejemplo origen España, destino USA) un concepto al que llamamos Ahorros y otros gastos lo sigue cobrando aquí en España. El resto en USA.

Entiendo que no se paga IRPF por ese monto ya que lo declara en conjunto en USA por el tiempo que este.

Me gustaría conocer vuestra experiencia sobre mantenerlo en nómina España SIN cotizar en la seguridad social. ¿Qué concepto ponéis los demás en la nómina y como informáis a la administración?"

8. 7p y NÓMINA

"Me gustaría conocer cuál es vuestra experiencia en la gestión de los temas de Nómina cuando aplicamos 7p y parte de la nómina se paga en España y la otra en el país destino.

Qué dificultades prácticas os encontráis y como intentáis solucionarla en lo que se refiere a la gestión de la Nómina (¿split y el 7p? Muchas gracias."
