

# MESA REDONDA

## NUEVA ORDEN SOBRE DE SEGURIDAD SOCIAL & MOVILIDAD INTERNACIONAL

Bloque 7: Análisis de los elementos & Dificultades prácticas en la aplicación de la nueva Orden 835/2023

**Modera:** Concepción Morales, Magistrado Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid

**Participan:**

- Álvaro Fernández, CUATRECASAS
- Ana González y Abraham Diaz, EY
- Cristina Sánchez. VIALTO

NUEVA ORDEN SOBRE SEGURIDAD SOCIAL & MOVILIDAD INTERNACIONAL

# **Bloque 7. Análisis de los elementos & dificultades prácticas en la aplicación de la nueva Orden 835/2023**

Moderada

**Concepción Esther Morales Vázquez**

Magistrado Suplente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Sala de lo Social  
Presidenta Asociación de Expertos en Movilidad Internacional (AIAL)

12 de febrero de 2024

**Bloque 1: OBJETIVOS Y ELEMENTOS ESENCIALES DE LA NUEVA ORDEN.  
CUATRECASAS**



# NUEVA ORDEN SOBRE DE SEGURIDAD SOCIAL & MOVILIDAD INTERNACIONAL

Álvaro Fernández  
12 de febrero de 2024



# Objetivos y elementos esenciales de la Nueva Orden

- Objetivos
- Definición persona trabajadora desplazada
- Supuestos de aplicación
- Obligaciones de información
- Régimen Transitorio
- Impacto en Empresas y Personas Trabajadoras

## Objetivos de la Orden ISM 835/2023

- **Incremento de necesidades de desplazamiento internacional.**
- **Actualización de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 27 de enero de 1982, “obsoleta y muchos de sus preceptos resulten hoy inaplicables”.**
- **Eliminar obstáculos** que desincentivaban los desplazamientos, especialmente en edades cercanas a la jubilación.
- **En vigor desde el 1 de noviembre de 2023**, estableciendo un régimen transitorio de seis meses para la comunicación de los desplazamientos existentes

# Definición y características de una PT Desplazada

## > ¿Qué se entiende por PT Desplazada?

- *“quien, siendo empleada en España de una empresa que ejerce sus actividades en territorio español, es enviada por esta a otro país con el fin de realizar un trabajo asalariado por cuenta de dicha empresa.”*

## > ¿Cuáles son las **características** de una PT Desplazada?

- Contratación en España.
- Movilidad Internacional.
- Temporalidad.
- Diversidad de Nacionalidades.
- Necesaria vinculación contractual con la empresa española.
- Vinculación con la Seguridad Social Española.

## Supuestos de aplicación de la nueva Orden

### > Cuatro nuevos supuestos de situación asimilada al alta

1. Desplazamiento a un país sin convenio internacional de Seguridad Social.
2. Desplazamiento a países con convenios que no incluyen a trabajadores de otras nacionalidades.
3. Desplazamiento a un país con convenio, una vez agotado el periodo máximo de desplazamiento.
4. Desplazamiento a países con convenios que no reconocen la figura del desplazamiento de trabajadores.

# Supuestos de aplicación de la Nueva Orden

Desplazamiento a un país **sin instrumento** internacional de **coordinación (1)** o **sin inclusión** del trabajador en su **ámbito de aplicación subjetivo** (por no ser nacional de los de los países firmantes) **(2)**

## > Supuestos de hecho (1) y (2)

- Desde el inicio, la PT se desvincula de la Seguridad Social española y queda solo al amparo del sistema de protección social del país de destino.

## > Solución de la Orden ISM 835/2023

- NO REQUIERE SOLICITUD: automática considerarán de situación asimilada a la de alta.

## > Trámites

- Comunicación a la TGSS con carácter previo al desplazamiento.

## > Acción protectora

- IT, Nacimiento y cuidado de menor, Ejercicio corresponsable del cuidado de lactante, Riesgo embarazo, Riesgo lactancia natural, Cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, además de las pensiones contributivas de IP y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes o profesionales, pensión contributiva de jubilación.

# Supuestos de aplicación de la Nueva Orden

Desplazamiento a un país **con instrumento internacional de coordinación** que prevea el desplazamiento temporal, una vez **agotado el periodo máximo** previsto (5 años, incluidas las prórrogas) **(3)**

## > Supuesto de hecho (3)

- Al no poder mantener la SS española, la PT se ve obligada a someterse a la legislación del país de destino.

## > Solución de la Orden ISM 835/2023

- REQUIERE SOLICITUD: Empresa y trabajador desplazado podrán continuar sujetos voluntariamente a la legislación española.

## > Trámites

- Necesario ACUERDO entre empresa y PT que debe ser notificado a la TGSS.

## > Acción protectora

- Pensiones contributivas de IP y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes + Pensión contributiva de jubilación.

# Supuestos de aplicación de la Nueva Orden

Desplazamiento a un país **con instrumento internacional de coordinación que no prevea el desplazamiento temporal (4)**

## > Supuesto de hecho (4)

- La PT se ve obligada a someterse a la legislación del país de destino desde el inicio del desplazamiento, sin posibilidad de someterse a la legislación española de origen.

## > Solución de la Orden ISM 835/2023

- REQUIERE SOLICITUD: Empresa y trabajador desplazado podrán continuar sujetos voluntariamente a la legislación española.

## > Trámites

- Necesario ACUERDO entre empresa y PT que debe ser notificado a la TGSS.

## > Acción protectora

- Pensiones contributivas de IP y muerte y supervivencia derivadas de contingencias comunes + Pensión contributiva de jubilación.

## Obligaciones de información a la TGSS

- **6 meses** desde que se produzca el desplazamiento o, en su caso, finalice el período máximo de mantenimiento de la legislación del país de origen,
- Comunicación a través de los **medios electrónicos**:
  - a) Fecha de inicio del desplazamiento, en las situaciones de desplazamiento (1), (2) y (4), y fecha de finalización del periodo de desplazamiento anterior, incluyendo la prórroga que en su caso hubiera sido autorizada, en la situación de desplazamiento 3.
  - b) País en el que se encuentra la PT desplazada.
  - c) Fecha prevista, en su caso, de finalización del desplazamiento, indicando si la PT continuará o no prestando sus servicios en España.
  - d) El eventual traslado de la PT a otro país para continuar su actividad, en el marco del mismo contrato de trabajo que haya originado el desplazamiento.

# Régimen Transitorio

- Entrada en **vigor: 1 de noviembre 2023.**
  
- Régimen transitorio de 6 meses (31 de mayo 2024):
  - a) Supuestos (1) y (2) necesaria comunicación en el plazo de 6 meses.
  
  - b) Supuestos (3) y (4) necesario acuerdo con la PT + solicitud modelo oficial a la TGSS en un plazo de 6 meses.

## Conclusiones y Acciones a adoptar

- **Avance significativo** en la protección de las PT contratadas por empresas españolas que sean enviadas al extranjero.
- Mayor **flexibilidad y seguridad** al operar en el ámbito internacional.
- **Obligaciones y responsabilidades** para ambas partes:
  - a) Empresas: Comunicar los desplazamientos y formalizar los acuerdos de vinculación voluntaria.
  - b) PT: informados de sus derechos y las condiciones bajo las cuales pueden mantener su cobertura de seguridad social.
- **Esencial revisar los casos individuales** y determinar cómo la nueva Orden afecta cada situación.
- Requiere **atención inmediata** por parte de las empresas y PT afectadas.



alvaro.fernandez@cuatrecasas.com

## Q&A

¡Síguenos en Cuatrecasas.com!

Post [¿Cómo afectan las nuevas reglas de Seguridad Social al teletrabajo internacional?](#)

Post [Novedades en la cotización de personas trabajadoras desplazadas al extranjero](#)

Post [Opción por el régimen de impatriados para 2023](#)

Legal Flash [Novedades para impatriados](#)

¡Muchas gracias!

## Bloque 2: DIFICULTADES, POSIBLES MEJORAS Y RETOS PRÁCTICOS DE LA NUEVA ORDEN. EY



Dificultades, posibles mejoras y retos prácticos de la Nueva Orden ISM/835/2023

# DIFICULTADES Y POSIBLES MEJORAS

---

## ASPECTOS A MEJORAR:

- 01 Posibles vacíos legales.
- 02 La Dirección General de Ordenación de la SS (DGOSS), como legislador.
- 03 Situaciones asimétricas. Posibles consecuencias de pérdida de la acción protectora de la SS para casos concretos.
  - Asignado a México con convenio VS a país sin convenio.
  - Pérdida de cobertura de desempleo. Efecto contrario del buscado con la Orden, que es incentivar los desplazamientos al extranjero.

# DIFICULTADES Y POSIBLES MEJORAS

---

## EJEMPLOS PRÁCTICOS



### Supuesto 1º



Desplazamiento de corta duración. ¿Quedan cubiertos bajo la nueva Orden?



Desplazamiento sin la exigencia de tener un contrato local y sin tener SS en el país de destino. (contingencia que deja de estar cubierta).



Podría haber regulado el trabajo en remoto para los países sin instrumento internacional.

# DIFICULTADES Y POSIBLES MEJORAS

---

## EJEMPLOS PRÁCTICOS

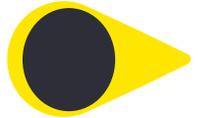
### Supuesto 2º

 Equiparación a todas las nacionalidades, entre todos los convenios bilaterales (10 de los 25 convenios limitación subjetiva).

# DIFICULTADES Y POSIBLES MEJORAS

---

## EJEMPLOS PRÁCTICOS



### Supuesto 3º

➔ Qué se entiende por tener un contrato laboral activo o vigente con la entidad española. Cuando no prima la nueva contratación de destino.

➔ VS Convenio especial ordinario (seguridad jurídica, financiera).

➔ En caso de solicitar una prórroga extraordinaria, consecuencia en caso de derogación, si no está contemplada en el instrumento internacional.

➔ Período transitorio de 6 meses para solicitarlo con efectos retroactivos desde el 1 de noviembre, ante la imposibilidad de tramitarlo por el Sistema RED, utilización de otras vías.

# DIFICULTADES Y POSIBLES MEJORAS

---

## EJEMPLOS PRÁCTICOS

### Supuesto 4º

-  Desplazamientos a regiones de países cuyo territorio no queda cubierto implícitamente o explícitamente (Canadá, Hong Kong?)

## **Bloque 3: NÓMINA ESPEJO: IMPACTO PRÁCTICO EN LA EJECUCIÓN DE LA NUEVA ORDEN SOCIAL. VIALTO**





Febrero 2024

## “Shadow Payroll o nómina espejo”

Nueva orden sobre Seguridad social & Movilidad internacional

Vialto Partners - IHR MEETING 2024

# Índice

- ❖ Nómina internacional y aplicación en la nueva *Orden ISM/834/2023* que regula la situación asimilada a la de alta en el sistema de Seguridad Social
- ❖ Concepto de “ Shadow Payroll o nómina espejo”
- ❖ Aplicación práctica general de “Shadow Payroll” o nómina espejo
- ❖ Conceptos básicos en la nómina internacional y ejemplos



# Nómina espejo e impacto práctico en la ejecución de la nueva Orden de Seguridad Social

**Regla general :**Regla de localización

**Regla especial:** mantenimiento de la Seguridad Social en origen

## ASPECTOS GENERALES

- Desplazamiento al **extranjero**
- Contrato de trabajo en **España**
- Pagador español, extranjero o **ambos**.
- Mantenimiento de Seguridad Social española



# “Shadow Payroll o Nómina espejo : Nueva Orden de la Seguridad Social



## ¿Cuándo se realiza el “Shadow Payroll” o nómina espejo en la ejecución de la aplicación de la nueva orden?

- Pagador extranjero:
- Casos de split de nómina

En caso de que el profesional mantenga nómina española durante su desplazamiento no cabe hablar de Shadow Payroll en España pero si en el extranjero



### Concepto

La “Shadow Payroll” o nómina espejo:

- ❖ Concepto utilizado en el ámbito de la gestión internacional de nóminas y recursos humanos.
- ❖ Calcular y gestionar los salarios de los empleados que trabajan en un país diferente al país de residencia del empleador pagador
- ❖ Cumplimiento de las obligaciones fiscales y legales en el país donde se presta el servicio, cuando el pagador es la entidad extranjera
- ❖ Coordinar la shadow con la nómina principal

# Aplicación práctica general de “Shadow Payroll” o nómina espejo

DESPLAZAMIENTO TEMPORAL

CONTRATOS DE  
EXPATRIACIÓN A LARGO  
PLAZO

TRABAJADORES  
TRANSFRONTERIZOS

(\*)TRABAJO EN REMOTO  
DESDE ESPAÑA

## Características comunes:

- Empleado pagador en el extranjero (nómina real en el extranjero o parte de ella)
- Contribuciones a la seguridad social social española

*(\*)Este caso no cabe encuadrarlo dentro de la nueva orden de Seguridad Social, al existir el contrato directamente con la entidad extranjera .La obligación de shadow payroll existe en España y su nómina principal en el país de origen*

# Conceptos básicos y ejemplos en la “Shadow payroll o nómina espejo”

- **Salario Bruto:** Remuneración total que percibe el trabajador teniendo en cuenta las normas aplicables de tributación
- **Salario Neto:** Líquido a percibir.
- **Impuesto Hipotético**

## **Ejemplo 1:**

*Empresa X española que desplaza a su trabajador a Francia manteniendo la seguridad social y nómina en España*

- No Shadow Payroll en España si en Francia
- Pagador español
- Tributación en el país de residencia
- Contribuciones a la seguridad social española

## **Ejemplo 2:**

*Empresa X española que desplaza a su trabajador a Portugal manteniendo la seguridad social en España y nómina en el extranjero*

- Shadow payroll en España a efectos de seguridad social
- Shadow payroll en España a efectos de retenciones si es su país de residencia sino en el extranjero

## **Ejemplo 3:**

*Empresa X española que desplaza a su trabajador a Indonesia manteniendo parte de su nómina en España y parte en el extranjero. Su contrato laboral y residencia está en Indonesia y tienes días trabajados en España*

- Split de nómina
- Si mantiene la Seguridad Social en España, habrá que realizar una nómina espejo incluyendo todas las retribuciones
- Retenciones reales en el país de residencia y shadow payroll a efectos de retenciones en España si tributa por días en España

## **Ejemplo 4:**

*Empresa X Estadunidense, que envía a un trabajador a teletrabajar a España, siendo España su país de residencia*

- Registro de la entidad extranjera
- Shadow payroll en España a efectos de seguridad social
- Verificar normativa española a efectos de shadow payroll en España a efectos de retenciones

# Ejemplo práctico

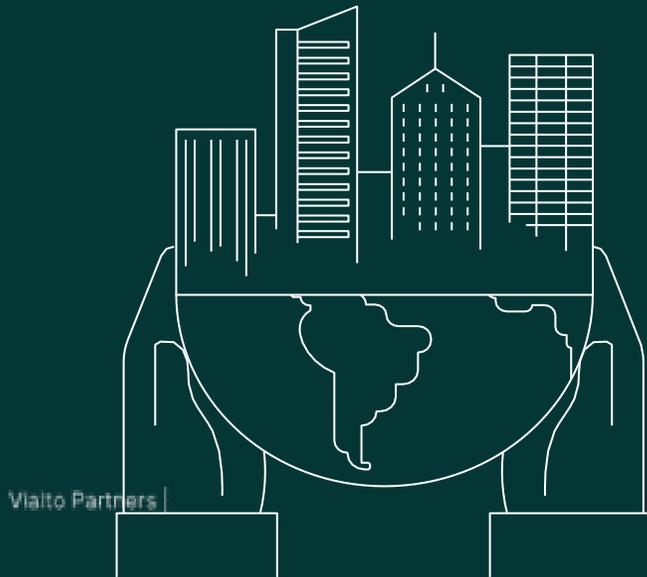
- **Salario Bruto:** Remuneración total que percibe el trabajador teniendo en cuenta las normas aplicables de tributación
- **Salario Neto:** Líquido a percibir.
- **Impuesto Hipotético**

## Ejemplo numérico

- 10.000 dólares mensuales
- Hipotético: 1.000 dólares
- Tipo de gravamen: 24%
- TC : 1 USD / EUR

## Cálculo de shadow payroll

- 1) **Retribución sujeta a tributación en España- hipotético**  
 $10.000 - 1000 = 9.000$  Eur
- 1) **Gross up** :  $9.000 / (1 - 0,24) = 11.842$  Eur
- 2) **Salario Bruto:** 11.842 Eur
- 3) **Retenciones:**  $24\% * \text{salario bruto} = 2.842,08$
- 4) **Base sujeta a tributación en el Modelo 111/ 216 y Retenciones**  
: 11.842 Eur / 2.843,08 Eur
- 5) **Líquido a recibir** = 0 Euros una vez aplicadas deducciones y gross up



# Gracias



**VIALTO**  
PARTNERS

Vialto Partners ("Vialto") refers to wholly owned subsidiaries of CD&R Galaxy UK OpCo Limited as well as the other members of the Vialto Partners global network. The information contained in this document is for general guidance on matters of interest only. Vialto is not responsible for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of this information. All information is provided "as is," with no guarantee of completeness, accuracy, timeliness or of the results obtained from the use of this information, and without warranty of any kind, express or implied, including, but not limited to warranties of performance, merchantability and fitness for a particular purpose. In no event will Vialto, its related entities, or the agents or employees thereof be liable to you or anyone else for any decision made or action taken in reliance on the information in this document or for any consequential, special or similar damages, even if advised of the possibility of such damages.

© 2023 Vialto Partners. All rights reserved.

¿¿ **PREGUNTAS ??**

SEMANA **IHR** 2024  
**Providers**

**“MUCHAS GRACIAS”**

