

Informe de
trabajo

Dudas y dificultades con la Shadow Payroll



Octubre 2024

Patrocinado por:

Allianz  **Partners**



ÍNDICE

CONSIDERACIONES PREVIAS	3
1. DUDA GENERAL ARTICULACIÓN DEL PROCESO	4
2. VUESTRA EXPERIENCIA INFORMACIÓN NÓMINA ESPEJO PARA EQUIPO LOCAL DESTINO	9
4. SHADOW PAYROLL, RETENCION y REFACTURACION DE COSTE.....	10
5. NÓMINA ESPEJO y BENEFICIOS EN ESPECIE	12
6. NÓMINA ESPEJO & POSIBLES PROBLEMAS PARA EL TRABAJADOR EXPATRIADO	13
7. SALARIO DIVIDIDO, PRESENCIA REAL EN CADA PAÍS Y PRÁCTICA DE RECÁLCULO DE NÓMINA 15	
8. ¿SHADOW PAYROLL, PERMISO PATERNIDAD SUJETO A IMPUESTO?	17
9. DESAPARICIÓN TOPES DE COTIZACIÓN Y ESTRATEGIAS SALARIO A CONSIDERAR PARA BASE 18	
10. ¿AGOTADA LA VÍA DE LA NÓMINA ESPEJO, ALTERNATIVAS?	20
11. EXPERIENCIAS SHADOW PAYROLL MOVIMIENTOS DESDE OTROS PAÍSES	22
ANEXO	24

CONSIDERACIONES PREVIAS

Este informe de trabajo ha sido elaborado por el equipo IHR con las aportaciones de los participantes en las reuniones sobre [“Sesión Debate Shadow Payroll: Dificultades prácticas \(Sesión 1\)”](#) y [“Análisis experto Dudas y Dificultades con la Shadow Payroll \(Sesión 2\)”](#) de IHR EXPAT celebradas el 13 de junio y 24 de septiembre de 2024.

1. DUDA GENERAL ARTICULACIÓN DEL PROCESO

"Mis dudas sobre este tema son generales, ya que mi conocimiento/experiencia es mínimo, por lo que os agradezco mucho vuestra experiencia y opinión:

- * ¿Cómo la articuláis en general?
- * ¿Qué dejáis en origen? ¿y que dejáis en destino?
- * En vuestra experiencia ¿qué implicaciones/dificultades fiscales tiene en origen y destino?
- * Y de Seguridad social?

Gracias de nuevo."

3. CÓMO SE GESTIONA NÓMINA y COORDINACIÓN ENTRE PAÍSES

"Mi duda sería doble.

Por un lado, ¿Cómo se gestiona la nómina internacional, entiendo que a través de un proveedor externo y asociado al asesoramiento fiscal?;

Y sobre todo ¿cómo se coordina entre los países y cómo se hacen las transferencias entre entidades y qué tipo de control se hace al respecto?

Muchas gracias por compartir opinión y experiencia."

Respuestas durante la sesión debate webex a estas 2 consultas conjuntas:

EJEMPLO 1: En nuestro caso, la parte de nómina la gestiona cada país con su proveedor o internamente como lo tengan establecido. La persona que hace la nómina en el país de origen hace la shadow para las cotizaciones (mantiene nómina para cotizaciones); y la de destino hace la nómina con las retenciones fiscales que le toque.

ADJ PREGUNTA: ¿Internamente o es un proveedor externo?

EJEMPLO 1: Tenemos los dos casos y puede ser con proveedor externo o interno. Lo que sí que es muy útil es tener un asesoramiento fiscal que dé soporte a ambos países para hacer las retenciones correctamente y asegurar que los países lo están haciendo bien en origen y destino.

ADJ PREGUNTA: ¿Y el proveedor de nómina es el mismo que hace el asesoramiento fiscal?

EJEMPLO 1: No, y de hecho normalmente no coinciden. El especialista de nómina está más focalizado en tema de Social y tema Laboral y el asesoramiento fiscal lo hace el experto fiscalista (que es asesor corporativo).

Sobre la coordinación de transferencias entre entidades, se hacen normalmente por refacturación o se retiene un hipotax en origen y con eso se cubren los pagos en destino, pero depende de la fiscalidad cada país se adoptará una u otra. Por eso es tan necesario un asesoramiento fiscal

Sobre la duda 1 (qué dejamos en origen o destino), depende de cómo es la Shadow; si está 100% en destino, en origen podemos dejar algún tipo de beneficio del país de origen (por ejemplo, si en origen tiene permiso de paternidad y hay un complemento que es un beneficio de la empresa de origen) se paga desde la empresa de origen.

Aunque no haya ninguno de estos beneficios de origen, en nuestro caso, el pago de toda la nómina se deja en origen y la shadow se hace en país de destino solamente para la tributación. Todos los beneficios también se cobran desde aquí (origen) y en destino en realidad sólo se hacen las retenciones.

ADJ PREGUNTA: ¿Y desde el punto de vista de Social?

EJEMPLO 1: Creo que se mencionaba en otra pregunta y me parece interesante porque no tengo claro hasta qué punto se puede mantener una Shadow; si esto se puede mantener en el tiempo o si hay una fecha de fin

EJEMPLO 2: Nosotros lo que hacemos es aplicar nóminas espejo a todo el colectivo expatriado y lo que hacemos es que tenemos la nómina aquí en España de prácticamente todo el colectivo y vía refacturación pasamos esos netos a los países y tenemos asesores en cada uno de ellos que embrutecen y calculan los impuestos que corresponden a cada país. Es muy similar a lo que indica Ejemplo 1, las obligaciones fiscales que se puedan tener en los distintos países se tienen que analizar con un experto o bien global o individual en cada lugar. En nuestro caso con asesores fiscales en España que nos ayudan con el cálculo hipotético y en destino depende de cada país.

ADJ PREGUNTA: ¿Entiendo que el fiscal no es el mismo asesor que hace la nómina?

EJEMPLO 2: Lo que se trata es de unificar las nóminas que se hacen en destino junto con esos cálculos hipotéticos y tratamos de unificar en destino todo tanto las nóminas del colectivo local como del colectivo expatriado.

ADJ PREGUNTA: ¿Problemas que os genera desde el punto de vista fiscal, alguno que quieras mencionar?

EJEMPLO 2: A priori no. Sí que es verdad que tenemos más conflicto con el concepto de Seguridad Social. En nuestro caso nosotros sí que mantenemos cotizaciones en origen siempre y cuando estas cotizaciones se pueden mantener (vía convenios bilaterales o bien por asimilada al alta con la nueva Orden) pero sí que es verdad que los impuestos, cuando vamos a hacer esa shadow payroll en destino, no partimos

de los netos reales, sino que partimos de los netos un poco más altos, porque no descontamos la Social del empleado (sería 1 duda más).

ADJ PREGUNTA: Sobre la coordinación de los países que mencionas, ¿hacéis algún tipo de control?

EJEMPLO 2: Sí. Lo que hacemos es emitir las facturas, realizamos ese proceso de refacturación y cuando se hace la shadow payroll y hay que pagar los impuestos en destino, tenemos un seguimiento de cómo están, qué impuestos hay que pagar como empresa para la ecualización fiscal, lo que se soporta en origen y se le deduce en la nómina vs lo que tiene que pagar en destino para saber el sobrecoste de cada país.

En principio esa es la trazabilidad que se hace desde España.

EJEMPLO 3: Nosotros, cuando estamos planteando una expatriación, tenemos recursos internos porque en cada geografía tenemos un equipo de movilidad que se encarga de hacer estas estimaciones fiscales y de anticipar cuál va a ser el impacto de coste del paquete para hacer ecualización o no ecualización, porque en nuestra empresa dependemos de una política que tenemos flexible (porque dependiendo de la combinación de países, la ecualización te puede salir a cuenta o no).

Si aplicamos ecualización y el trabajador va ecualizado, nuestro equipo de la región de Origen y del destino donde vaya a ir el trabajador, se encarga de hacer esa estimación de costes. A nivel operativo, siempre vamos de la mano de un proveedor externo, el cual, una vez que se acepta el paquete y vamos a presentar la oferta al trabajador, nuestro proveedor fiscal va a hacer una reunión en origen y destino con el trabajador, dándonos unas notas en origen y destino sobre las implicaciones fiscales del trabajador del año de salida y cuando ya se quede allí y en función de esas notas compartimos con el equipo de nóminas que a veces tiene capacidades y una herramienta para gestionar el shadow payroll, o a veces no y en ese país tenemos externalizado el servicio de shadow payroll y de impuestos para estar tranquilos de que estamos cumpliendo con la norma en origen y destino, que al trabajador se le ecualiza (no sólo sus impuestos, sino sus cotizaciones están protegidas); y si no se aplica la ecualización fiscal normalmente aquí suspendemos en origen la nómina, a no ser que en el país para mantener las cotizaciones (como pasa en España) tengas que abrir un shadow payroll; hay otros países por ejemplo en Egipto, donde tienes que abrir un mínimo salarial por temas laborales... La casuística puede cambiar, pero nosotros nos apoyamos siempre en nuestro equipo regional de movilidad que nos encargamos de coordinar las operaciones y siempre de la mano de un proveedor externo.

ADJ PREGUNTA: ¿Esos equipos son regionales o son locales en cada país o un regional lleva varios países?

EJEMPLO 3: Pues un ejemplo concreto puede ser el Coordinador Regional de África y Oriente Medio y en cada uno de los países donde tenemos delegación/oficina/EP abierto, normalmente tenemos un equipo de administración local, el cual puede ser una oficina grande (y tenemos una persona de nóminas capaz de hacerse cargo de esa nómina) o lo tenemos externalizado (porque la persona de nóminas también se

encarga de contratar, de formar, de talento, etc.). Normalmente nuestro proveedor global le solicitamos asistencia en ese último tipo de países para que ayude a montar la nómina en función a lo que nosotros le queramos ofrecer al trabajador.

ADJ PREGUNTA: ¿Desde el punto de vista de la implicación preocupante en Social hay alguna que quieras mencionar?

EJEMPLO 3: Hace un tiempo que no veo este tema, pero sí que recuerdo que en Europa por el nuevo Reglamento I de la UE sobre la Posted Workers Directive existían implicaciones de nómina y temas laborales que hicieron que se complicase todo (dependiendo del país había que lidiar con 27 jurisdicciones distintas, 27 reglamentos, 27 normas, etc. También me quedé con que ha salido un decreto en España (incremento de cotizaciones), pero no puedo ofrecer nada práctico más por no estar en el día a día.

EJEMPLO 4: Nosotros lo primero que quería decir, es que tenemos situaciones muy diversas.

En general el sistema que tenemos tanto para expatriados como para desplazados es de Split Payroll (mantenemos nómina en origen y tenemos nómina en destino), muchas veces por lo que comentaba también Ejemplo 3 de que existen en algunos países obligaciones que te llevan a que haya una nómina real en destino.

En general las cotizaciones se mantienen en España y según el país pagamos las contribuciones que correspondan allí en destino.

Tenemos también 2 sistemas: uno de Brutos y otro de Netos y ¿cómo lo hacemos?, pues hay de todo: proveedor externo y/o interno. En algunos países tenemos personal interno que realiza la nómina (porque es un país muy desarrollado y con mucho equipo) y en otros países son proveedores externos y en general, son 2 proveedores diferentes (uno el que hace la nómina y otro el que provee asesoramiento fiscal, laboral, social, migratoria, etc según la necesidad de cada caso).

ADJ PREGUNTA: ¿Entiendo que no es un proveedor único en ningún caso y el fiscal es el mismo en todos los países?

EJEMPLO 4: Estamos trabajando por tener un proveedor único a nivel de nómina y sí que tenemos un proveedor único para temas fiscales.

ADJ PREGUNTA: Y desde el punto de vista de la coordinación entre países, con esta diversidad de proveedores, ¿cómo se hace el coordinar/controlar este tema?

EJEMPLO 4: Nosotros somos considerados un departamento corporativo y tenemos 2 Divisiones principales en las cuales hay 2 equipos de Global Mobility que coordinan este tipo de situaciones con los equipos locales.

ADJ PREGUNTA: Y desde el punto de vista de implicaciones de Social y fiscales, ¿cuál es la que más quebraderos de cabeza o más os preocupa de temas fiscales o de Social?

EJEMPLO 4: Es una pregunta compleja. Ahora mismo lo que más nos preocupa es el tema fiscal que está relacionado con temas de Corporate Tax y de Personal Income tax.

Y también lo que más nos preocupa ahora mismo es el tema de cómo desplegar la Posted Workers Directive, no tanto por las implicaciones fiscales, sino por ver cómo se coordina todo esto.

EJEMPLO 5: En general gestionamos la Shadow con proveedores externos que hacen los cálculos.

Las nóminas las hacemos internamente y la Shadow la hacemos a través de proveedor fiscal.

Habitualmente en los países en los que hacemos la Shadow no hay obligación de que reciban salario localmente por lo que no siempre tienen nómina local.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

2. VUESTRA EXPERIENCIA INFORMACIÓN NÓMINA ESPEJO PARA EQUIPO LOCAL DESTINO

"En vuestra experiencia ¿Qué información y cómo facilitáis la nómina espejo al equipo local en la filial extranjera?"

Respuestas participantes a cuestionario

RESPUESTA 1: Le enviamos por email todos los meses la nómina de origen.

RESPUESTA 2: Se gestiona directamente desde el Corporativo con la Asesoría que gestiona la nómina. Nosotros le trasladamos al equipo local exclusivamente los importes que necesitan conocer para hacer los depósitos correspondientes.

RESPUESTA 3: Compartimos el bruto mensual.

RESPUESTA 4: Cotizaciones en país de origen, descuentos de salario. Comunicación por e-mail.

RESPUESTA 5: A través del proveedor, no lo hacemos internamente.

RESPUESTA 6: Principalmente toda la información salarial y de gastos, mediante un proceso definido para ello (semiautomático).

RESPUESTA 7: Enviamos todos los rendimientos de país origen por correo ordenado en una tabla al despacho local.

RESPUESTA 8: No se nos ha dado el caso de facilitar nómina espejo al equipo local, sino a proveedores de nómina. Damos la nómina en España básicamente.

RESPUESTA 9: Facilitamos la retribución pagada en el país de origen cada mes a los abogados fiscalistas en destino quienes también nos ayudan en destino con la nómina espejo.

RESPUESTA 10: Resumen de la nómina hecha en España en un fichero Excel.

RESPUESTA 11: Se la remitimos por correo electrónico.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

4. SHADOW PAYROLL, RETENCION y REFACTURACION DE COSTE

"En muchos países (en nuestro caso por ejemplo especialmente en África), cuando planteas la gestión de la shadow payroll suele surgir la retención y, por tanto el pago de impuestos que se hace con la refacturación de coste de los empleados.

Son dudas que cuesta mucho despejar y separar ambas tributaciones y ambos impuestos. ¿Cómo abordáis esta casuística?

Gracias por compartir."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Realizamos consultas a asesores y tomamos decisiones de manera conjunta con el área tributaria de la empresa, así como con el negocio de ser necesario.

RESPUESTA 2: No se nos ha presentado esta casuística.

RESPUESTA 3: La retención es la imposición personal del emeokeado que se consume en una obligación del empleador (nomina espejo para agilizar la administración de esto pagos). La refacturación se debe hacer con un SLA singular o de mayor alcance y no debiera comportar pago de impuesto alguno es un mero mandato de pago (como mucho un infinitesimal importe por la labor administrativa.

RESPUESTA 4: Compensamos al empleado en caso de doble tributación.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: Nosotros en la práctica, cuando se manda a alguien expatriado. En España se tramita convenio bilateral y se estudia si aplicamos 7p o bien régimen de excesos, en función de la casuística del trabajo.

En este sentido, se mantiene la cotización en origen sin IRPF al aplicar la exención fiscal por los trabajos realizados en el extranjero, y en destino se le da de alta con un salario muy bajo que cubre sus gastos básicos de vida en el destino, en el cual se le aplican las retenciones locales que procedan en materia de cotizaciones e impuestos.

RESPUESTA 2: Supongo que la pregunta se refiere a los potenciales withholding taxes y, asimismo la imposición indirecta, que pudiera derivarse de la facturación intercompany para hacerles llegar el dinero que la shadow payroll conlleva para cumplir con Seg Social y retenciones al trabajo en el extranjero donde la persona realiza un servicio y no cubierto por la exención del CDI (generalmente el art. 15.2 de la red de CDI española).

En primer lugar, destacaría que en mi opinión es el área o unidad de Precios de Transferencia (PT) la competente para contestar sobre el núcleo de esta problemática, no siendo esa área de mi competencia.

En este sentido, y siempre y cuando la conclusión del examen y calificación jdco-tributaria a nivel de PT fuera la de que no hay como tal un servicio intercompany, sino un mero resarcimiento de un pago realizado por tercero (i.e similar a un supuesto de un suplido), entiendo que entonces no se produciría ni sujeción a un potencial withh tax en el estado que practicó la shadow payroll en favor del tercero (sin necesidad de ir al amparo del CDI que pudiera resultar de aplicación según el caso) ni tampoco sujeción a imposición indirecta.

RESPUESTA 3: En nuestro caso a ir a un apolítica de netos en origen, tributan haciendo el gross up en el shadow payroll en destino, y así evitamos tributar en los dos países.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

5. NÓMINA ESPEJO y BENEFICIOS EN ESPECIE

"En vuestro caso ¿En la nómina espejo reflejáis el coste de los beneficios en especie?"

Gracias por compartir vuestra experiencia (o al menos opinión)."

Respuestas durante la sesión debate:

EJEMPLO 1: Para desplazados sí, les imputamos todo lo que es Salario. Incluso también hacemos la prorrata de los incentivos que tengan anuales o cuatrimestrales para impactar en la Shadow el tiempo de devengo que hayan estado en ese país.

EJEMPLO 2: En nuestro caso, normalmente es lo que solemos hacer, los Beneficios en especie (por ejemplo, vivienda) lo asume la compañía y no se le incluye. Pero en nóminas, en algunos países tienes que hacer referencia o por ejemplo donde tienes un tratamiento fiscal inferior a lo que sería el IRPF en destino, sí que se suele indicar. Se trataría de hacer referencia a determinados beneficios en especie para reducir el impuesto que tengas que pagar (transporte, vivienda...).

En todo caso, tenemos mucha variedad ya que depende del país.

EJEMPLO 3: En nuestro caso va en línea con lo que comenta Ejemplo 2. Especialmente en África es una casuística distinta; en España entiendo que debe primar el principio de prudencia y por tanto si hay duda o grises acerca de meterlos o no los beneficios, mejor añadirlos para siempre estar cubiertos.

EJEMPLO 4: Nosotros también seguimos un criterio conservador y en general sí que se suele reflejar el coste de los Beneficios en especie.

EJEMPLO 5: Nosotros incluimos en shadow payroll todo aquello que aparezca en nómina en origen por lo que todos los beneficios en especie que están reflejados en nómina se incluyen.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

6. NÓMINA ESPEJO & POSIBLES PROBLEMAS PARA EL TRABAJADOR EXPATRIADO

"Vamos a hacer una nómina espejo de un empleado que ha sido expatriado y ahora va a trabajar en la filial (en este caso concreto en Italia), pero va a seguir cotizando en España durante dos años más.

Nuestro asesor nos dice que tendremos que hacer una nómina espejo en España para poder cotizar.

En la nómina de destino sólo pagaremos impuestos.

En vuestra experiencia:

6.1. ¿Este tipo de nómina puede implicar algún tipo de problemas para el trabajador, por ejemplo, si necesita comprar una casa y el banco le pide las últimas nóminas?

6.2. ¿La nómina de destino debería reflejar la cotización que hace en España?

Gracias."

Respuestas participantes a cuestionario:

6.1. ¿Este tipo de nómina puede implicar algún tipo de problemas para el trabajador, por ejemplo, si necesita comprar una casa y el banco le pide las últimas nóminas?

RESPUESTA 1: No creo, porque entregarían la nómina espejo.

RESPUESTA 2: No, nosotros lo hemos hecho y lo más complejo sin duda es cumplir con la normativa italiana.

RESPUESTA 3: En nuestra experiencia suelen necesitar solo nóminas del país destino.

RESPUESTA 4: No se nos ha dado la casuística. No sabríamos decir.

RESPUESTA 5: Nunca nos lo hemos encontrado.

RESPUESTA 6: Podría proporcionarse la nómina o datos necesarios del país de origen.

RESPUESTA 7: No tengo experiencia en esto, pero se le apoya en caso de ser necesario.

6.2. ¿La nómina de destino debería reflejar la cotización que hace en España? Gracias."

RESPUESTA 1: Si, nosotros lo reflejamos como impuesto hipotético.

RESPUESTA 2: Entiendo que sí, a modo de descuento.

RESPUESTA 3: Sí.

RESPUESTA 4: En los países en los que la aplicamos, no.

RESPUESTA 5: Nunca nos lo hemos encontrado.

RESPUESTA 6: Sí y con el documento A1 estaríamos demostrando que se están pagando las cotizaciones en el país de origen.

RESPUESTA 7: Entiendo que no, sobre todo si hay un instrumento de coordinación de sistemas de seguridad social.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

7. SALARIO DIVIDIDO, PRESENCIA REAL EN CADA PAÍS Y PRÁCTICA DE RECÁLCULO DE NÓMINA

"En vuestra opinión/experiencia, si según contrato el salario se divide entre 2 países:

7.1. ¿Tiene la empresa la obligación de comprobar % de presencia real en cada país (en base a billetes de avión...)? O ¿Lo haría el empleado a través de su declaración de la renta?

7.2. ¿Recalculáis y con qué frecuencia la nómina teniendo en cuenta % de presencia real?

7.3. Adicionalmente, en este caso concreto, se trata de empleado belga y la nómina está dividida entre Bélgica y España. Siendo de la UE se aplica 19% de IRPF en la parte española que se considera como no residente.

Agradecida."

Respuestas participantes a cuestionario:

7.1. ¿Tiene la empresa la obligación de comprobar % de presencia real en cada país (en base a billetes de avión...)? O ¿Lo haría el empleado a través de su declaración de la renta?

RESPUESTA 1: Para poder retener correctamente suele ser necesario disponer de esa información.

RESPUESTA 2: No es el principal factor que tenemos en cuenta a la hora de aplicar la nómina, sino donde tiene la residencia fiscal y migratoria durante el año.

RESPUESTA 3: Nunca nos lo hemos encontrado.

RESPUESTA 4: Debería.

RESPUESTA 5: Lo tenemos controlado normalmente por el equipo local.

7.2. ¿Recalculáis y con qué frecuencia la nómina teniendo en cuenta % de presencia real?

RESPUESTA 1: No.

RESPUESTA 2: Mensual.

RESPUESTA 3: No.

RESPUESTA 4: Nunca nos lo hemos encontrado.

RESPUESTA 5: Es un tema del departamento de Nómina.

RESPUESTA 6: Mensualmente.

7.3. Adicionalmente, en este caso concreto, se trata de empleado belga y la nómina está dividida entre Bélgica y España. Siendo de la UE se aplica 19% de IRPF en la parte española que se considera como no residente.

RESPUESTA 1: Sí es correcto. No obstante, debe de ser residente fiscal belga, pues no serviría si es un régimen especial allí, porque entonces sería no residente fiscal en Bélgica.

RESPUESTA 2: Así lo entendemos.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

8. ¿SHADOW PAYROLL, PERMISO PATERNIDAD SUJETO A IMPUESTO?

""Tenemos a un expatriado bajo el permiso de paternidad y la empresa le viene compensando mediante un complemento de IT, ya que el expatriado tiene un salario fijo topado por superar los 56.646€/año (4.720,5*12), en términos de Shadow Payroll. ¿En vuestra opinión o experiencia el permiso quedaría sujeto a impuesto? ¿Por qué?

Muchísimas gracias."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: No sé decir en este momento, pero entiendo que lo que sean complementos por encima de lo establecido legalmente debería tenerse en cuenta.

RESPUESTA 2: En España no tributa el complemento por paternidad, pero en destino puede que sí, por lo que se debería reportar en destino.

RESPUESTA 3: Entiendo que sí, pero habría que comprobar la normativa aplicable en cada país.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: Damos respuesta en base a nuestra experiencia con expat's que han tenido permiso paternidad y maternidad en Suecia: a estas personas que han disfrutado el permiso en destino, se les ha mantenido el beneficio del Plus Internacional, puesto que al superar el tope máximo de cotización no les quedaba incluido en la prestación de la Seg.Social. En sus nóminas quedaba reflejado este complemento, por lo que al hacer el Shadow Payroll sí se han pagado impuestos en Suecia, aunque en España este concepto está exento de tributación."

RESPUESTA 2: Habría que revisar el caso concreto, pero en principio, con la información facilitada, entiendo que es un rendimiento de trabajo sujeto a tributación.

RESPUESTA 3: Según el artículo 7 de la Ley del IRPF, las prestaciones públicas de maternidad y paternidad percibidas de la Seguridad Social están exentas del IRPF.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

9. DESAPARICIÓN TOPES DE COTIZACIÓN Y ESTRATEGIAS SALARIO A CONSIDERAR PARA BASE

"Como sabemos a partir de 2025 comienza a aplicarse de forma paulatina la Cotización Adicional de Solidaridad a través de la cual desaparecen los topes máximos de cotización.

Sería interesante empezar a plantear estrategias en cuanto al salario a considerar para calcular la base de cotización."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Sería muy interesante.

RESPUESTA 2: Totalmente de acuerdo.

RESPUESTA 3: Lo que tiene que hacer la Administración es definir claramente por lo que se cotiza y lo que no en el caso de trabajadores expatriados. Y también aclarar el impacto de esta cotización adicional en la cuantía de la pensión (visto el percal, cabe suponer que será ninguno). Es importante saber esto último.

RESPUESTA 4: Entiendo que hay considerar todas las remuneraciones, beneficios y complementos.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: Aquí va mi respuesta, sí que se va complicando la cosa, habrá que ver en la práctica como nos vamos organizando las empresas...

Sobre este punto, efectivamente, para el año que viene habrá que tener en cuenta la retribución total que reciban los impatriados/expatriados, incluyendo también cualquier retribución en especie que puedan recibir con motivo del desplazamiento (alquiler casa, colegio, etc.). Lo que conlleva una necesidad de tener esa información a tiempo para poder pagar las cotizaciones correspondientes a tiempo.

RESPUESTA 2: Te comento brevemente mi opinión sobre esto.

En relación a la cotización por solidaridad, la misma hasta ahora no cambia nuestro sistema de prestaciones, lo que en situaciones de expatriación (hasta el momento), por ejemplo, en situaciones de abono de convenio especial a la seguridad social, seguiría aplicando el marco actual en función de las bases máximas establecidas, ya que no existe una vinculación entre un destope y un hipotético aumento de las prestaciones de jubilación, muerte o incapacidad.

A efectos de desplazamientos comunitarios en los que se mantenga la cotización en la nómina del país de destino, lo cierto es que van a ir aumentando los costes empresariales (y descuentos de empleados), de manera paulatina con lo que habrá

que hacer una presupuestación más compleja y cambiante, igualmente este sobre coste extra, puede tener impacto a medio, largo plazo en el diseño retributivo de la compensación de directivos intermedios o managers.

RESPUESTA 3: Nosotros tenemos integrada esta modificación para realizar el cálculo en U a la hora de fijar el sb local. No nos representa mayor modificación o variación para nuestra política.

RESPUESTA 4: Estamos valorando este tema, pero en principio, y partiendo de la base de que nuestro personal percibe sus remuneraciones en el país de destino, seguiremos actuando igual que antes, es decir, la base de cotización sería el salario bruto anual del Empleado.

Sólo en aquellos casos, excepcionales, en los que el trabajador perciba toda su retribución en España, aplicaríamos la cuota de solidaridad sobre los complementos habituales, como las dietas de expatriación, ayuda vivienda y ayuda escolarización.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

Y también consultar adicionalmente estos contenidos con información relacionada:

- Cuota de Solidaridad de la SSocial: Impacto en Movilidad Internacional (Sesión 1) - [enlace](#)
- Nueva cotización adicional de solidaridad a partir de enero de 2025: Cuatrecasas - [enlace](#)
- España: incremento de cotizaciones para el año 2025, MEI y cuota de solidaridad: Auxadi - [enlace](#)
- La cotización adicional de solidaridad para los salarios más altos: Andersen - [enlace](#)
- Medidas de mejora de procedimientos de gestión de la Seguridad Social: Lefebvre - [enlace](#)
- Cotización adicional de solidaridad: Adlanter - [enlace](#)

10. ¿AGOTADA LA VÍA DE LA NÓMINA ESPEJO, ALTERNATIVAS?

"Estamos valorando esta opción para trabajadores que tenemos en diversos países de la UE, que pasarían a estar contratados por la matriz, en vez de desde las delegaciones. No obstante, entiendo que esta fórmula es temporal. Es decir, no es posible utilizar la fórmula de la nómina espejo, durante todo el ciclo de vida del empleado, hasta su jubilación.

La pregunta quizás podría ser precisamente esa... ¿Qué alternativas existen una vez agotada la vía de la nómina espejo (el periodo máximo posible), cuando la voluntad de la Empresa es seguir contando con ese trabajador en esa ubicación, pero sin tener una estructura mercantil que lo soporte?"

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: Se me ocurre el registro de la empresa en destino si es posible.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: Nuestro entendimiento es similar, que la fórmula de la nómina espejo es temporal, pues tarde o temprano se pueden encontrar con limitaciones de índole laboral o de seguridad social, que lo hagan inviable. También, recomendable analizar si se puede caer en riesgo de Establecimiento Permanente bajo este esquema (contratados desde la matriz).

Más allá de eso, las fórmulas que vemos son:

- Retorno y que realice sus funciones desde España con viajes habituales al otro país.
- Analizar con un proveedor especializado si se puede valorar un retorno temporal del trabajador a España y volver al país pasado un tiempo, reiniciándose quizás sus plazos de estancia en el país de destino que permitan continuar con nómina espejo.
- Valorar una excedencia con la empresa y que se haga autónomo y preste servicios a la empresa desde el otro país, siempre respetando que no se caiga en figura de falso autónomo u otra casuística que contravenga la legalidad (podría prestar servicios a otras empresas. Entendemos que no es lo que se quiere).

Poco más se nos ocurre en este momento.

RESPUESTA 2: Nosotros solemos utilizar nómina espejo mientras es posible mantener la seguridad social en origen y tras eso proceder a la localización del empleado en destino.

RESPUESTA 3: Se me ocurre el registro de la empresa en destino si es posible.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

11. EXPERIENCIAS SHADOW PAYROLL MOVIMIENTOS DESDE OTROS PAÍSES

"Me gustaría conocer la experiencia de otras empresas con Shadow Payroll en casos de movilidad con países de origen que no sean España.

Hemos tenido algún caso, donde nuestros asesores de nómina no entendían esta figura.

Muchas gracias por vuestra ayuda."

Respuestas participantes a cuestionario:

RESPUESTA 1: No tengo experiencia así, siempre he podido realizarla.

Respuestas indicadas por empresas miembro de IHR EXPAT:

RESPUESTA 1: En nuestro caso si hemos tenido alguna, desde Italia a Francia. Al igual que con movimientos desde España la gestión de la shadow payroll es compleja siempre, en nuestro caso para estos movimientos cogemos asesores de presencia internacional porque los asesores locales si son pequeños no están acostumbrados. Lo más complejo que nos ha resultado es la coordinación de ambas nóminas por los diferentes periodos de cálculo y cierre que tienen los países.

RESPUESTA 2: Visto el ámbito general de la pregunta, lo único que puedo comentar es que en nuestra experiencia, en países en los que se tiene presencia limitada, este tipo de operaciones de nómina espejo normalmente se tercerizan con una firma que tenga conocimientos globales y haga los cálculos respectivos de la nómina (descuentos de Hypo, gross ups o según aplique), siendo que al proveedor local se le da una figura cerrada de cuál es la cantidad bruta que debe reportar para que únicamente se encargue de procesar el pago de impuesto y seguridad social según corresponda.

También es posible la existencia de países que no reconozcan conceptos como el Hypotax lo cual dificultaría el procesamiento de este tipo de nóminas e incrementaría los costes (pero ya es otro tema...)

Espero os sirva.

RESPUESTA 3: Entendiendo que mantiene relación laboral el origen y que el destino fuese España. Aquí tienes que asegurar que sus percepciones cubren los mínimos que exige la legislación española, pero no tienes que hacer ninguna nómina.

Si tienes que tener en cuenta dos aspectos, cotización y fiscalidad.

Cotización, en función del país de origen, revisar convenio bilateral y cotizar en España si procede, ojo, solo cotización por el salario que cobre en su país, en España no cobra.

Fiscalidad, el país que paga no debe declarar los ingresos en origen ya que el trabajador cobra por realizar trabajos en España, por lo tanto, sobre donde cobra, la obligación fiscal la va a tener en España, ya que cobra salario por trabajo realizado en España. Solo tener en cuenta que el primer año existe la opción de que sea no residente si permanece menos de 183 días.

De cualquier forma, puedes pasar mi contacto al compañero que tenga esta circunstancia y que me cuente algún detalle o sus inquietudes.

RESPUESTA 4: En nuestra experiencia, la implantación de la nómina, con la forma que sea, siempre que sea una novedad, es un proceso complicado y como ellos dicen, a veces los proveedores no entienden lo que necesitamos. Sí tenemos experiencia en implantación de Shadow Payroll en países con origen diferente a España.

RESPUESTA 5: Nuestra experiencia con los shadow payroll por ahora muy bien, aparte de España, hemos tenido shadow payroll en Irlanda y en Brasil y aunque nos ha dado soporte nuestro proveedor de nómina ADP en estos países, nos han dado un apoyo muy importante nuestros abogados en estos países también.

RESPUESTA 6: En nuestro caso implementamos una solución de shadow payroll a nivel global, junto con el proveedor fiscal y los equipos de nómina. No todos los equipos locales de nómina estaban familiarizados con esta figura.

Respuesta desde el equipo de IHR MEETING:

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

ANEXO

1. DUDA GENERAL ARTICULACIÓN DEL PROCESO. "Mis dudas sobre este tema son generales, ya que mi conocimiento/experiencia es mínimo, por lo que os agradezco mucho vuestra experiencia y opinión:

* ¿Cómo la articuláis en general?

* ¿Qué dejáis en origen? ¿y que dejáis en destino?

* En vuestra experiencia ¿Qué implicaciones/dificultades fiscales tiene en origen y destino?

* Y de Seguridad social?

Gracias de nuevo."

2. VUESTRA EXPERIENCIA INFORMACIÓN NÓMINA ESPEJO PARA EQUIPO LOCAL DESTINO. "En vuestra experiencia ¿Qué información y cómo facilitáis la nómina espejo al equipo local en la filial extranjera?"

3. CÓMO SE GESTIONA NÓMINA y COORDINACIÓN ENTRE PAÍSES. "Mi duda sería doble. Por un lado, ¿Cómo se gestiona la nómina internacional, entiendo que a través de un proveedor externo y asociado al asesoramiento fiscal?;

Y sobre todo ¿Cómo se coordina entre los países y cómo se hacen las transferencias entre entidades y qué tipo de control se hace al respecto?

Muchas gracias por compartir opinión y experiencia."

4. SHADOW PAYROLL, RETENCION y REFACTURACION DE COSTE. "En muchos países (en nuestro caso por ejemplo especialmente en África), cuando planteas la gestión de la shadow payroll suele surgir la retención y, por tanto, el pago de impuestos que se hace con la refacturación de coste de los empleados. Son dudas que cuesta mucho despejar y separar ambas tributaciones y ambos impuestos. ¿Cómo abordáis esta casuística?

Gracias por compartir."

5. NÓMINA ESPEJO y BENEFICIOS EN ESPECIE. "En vuestro caso ¿En la nómina espejo reflejáis el coste de los beneficios en especie?

Gracias por compartir vuestra experiencia (o al menos opinión)."

6. NÓMINA ESPEJO & POSIBLES PROBLEMAS PARA EL TRABAJADOR EXPATRIADO. "Vamos a hacer una nómina espejo de un empleado que ha sido expatriado y ahora va a trabajar en la filial (en este caso concreto en Italia), pero va a seguir cotizando en España durante dos años más.

Nuestro asesor nos dice que tendremos que hacer una nómina espejo en España para poder cotizar.

En la nómina de destino sólo pagaremos impuestos. En vuestra experiencia:

6.1. ¿Este tipo de nómina puede implicar algún tipo de problemas para el trabajador, por ejemplo, si necesita comprar una casa y el banco le pide las últimas nóminas?

6.2. ¿La nómina de destino debería reflejar la cotización que hace en España?

Gracias."

7. SALARIO DIVIDIDO, PRESENCIA REAL EN CADA PAÍS Y PRÁCTICA DE RECÁLCULO DE NÓMINA.

"En vuestra opinión/experiencia, si según contrato el salario se divide entre 2 países:

7.1. ¿Tiene la empresa la obligación de comprobar % de presencia real en cada país (en base a billetes de avión...)? O ¿Lo haría el empleado a través de su declaración de la renta?

7.2. ¿Recalculáis y con qué frecuencia la nómina teniendo en cuenta % de presencia real?

7.3. Adicionalmente, en este caso concreto, se trata de empleado belga y la nómina está dividida entre Bélgica y España. Siendo de la UE se aplica 19% de irpf en la parte española que se considera como no residente.

Agradecida."

8. ¿SHADOW PAYROLL, PERMISO PATERNIDAD SUJETO A IMPUESTO? "Tenemos a un expatriado bajo el permiso de paternidad y la empresa le viene compensando mediante un complemento de IT, ya que el expatriado tiene un salario fijo topado por superar los 56.646€/año (4.720,5*12), en términos de Shadow Payroll. ¿En vuestra opinión o experiencia el permiso quedaría sujeto a impuesto? ¿Por qué? Muchísimas gracias."

9. DESAPARICIÓN TOPES DE COTIZACIÓN Y ESTRATEGIAS SALARIO A CONSIDERAR PARA BASE. "Como sabemos a partir de 2025 comienza a aplicarse de forma paulatina la Cotización Adicional de Solidaridad a través de la cual desaparecen los topes máximos de cotización. Sería interesante empezar a plantear estrategias en cuanto al salario a considerar para calcular la base de cotización."

10. ¿AGOTADA LA VÍA DE LA NÓMINA ESPEJO, ALTERNATIVAS? "Estamos valorando esta opción para trabajadores que tenemos en diversos países de la UE, que pasarían a estar contratados por la matriz, en vez de desde las delegaciones. No obstante, entiendo que esta fórmula es temporal. Es decir, no es posible utilizar la fórmula de la nómina espejo, durante todo el ciclo de vida del empleado, hasta su jubilación. La pregunta quizás podría ser precisamente esa... ¿Qué alternativas existen una vez agotada la vía de la nómina espejo (el periodo máximo posible), cuando la voluntad de la Empresa es seguir contando con ese trabajador en esa ubicación, pero sin tener una estructura mercantil que lo soporte?"

11. EXPERIENCIAS SHADOW PAYROLL MOVIMIENTOS DESDE OTROS PAÍSES. "Me gustaría conocer la experiencia de otras empresas con Shadow Payroll en casos de movilidad con países de origen que no sean España. Hemos tenido algún caso, donde nuestros asesores de nómina no entendían esta figura. Muchas gracias por vuestra ayuda."
