

Shadow Payroll & Movilidad internacional: la realidad más allá del compliance

Lo que las empresas globales necesitan saber antes de que lo pregunte Hacienda

17 de febrero de 2026



The better the question. The better the answer. The better the world works.



**Shape the future
with confidence**

Shadow Payroll y fiscalidad móvil

Cumplimiento fiscal internacional

El *shadow payroll* facilita que las empresas cumplan con sus responsabilidades fiscales en ambos países, evitando multas pecuniarias y administrativas, y perjuicios a su reputación.

Prevención de doble imposición internacional

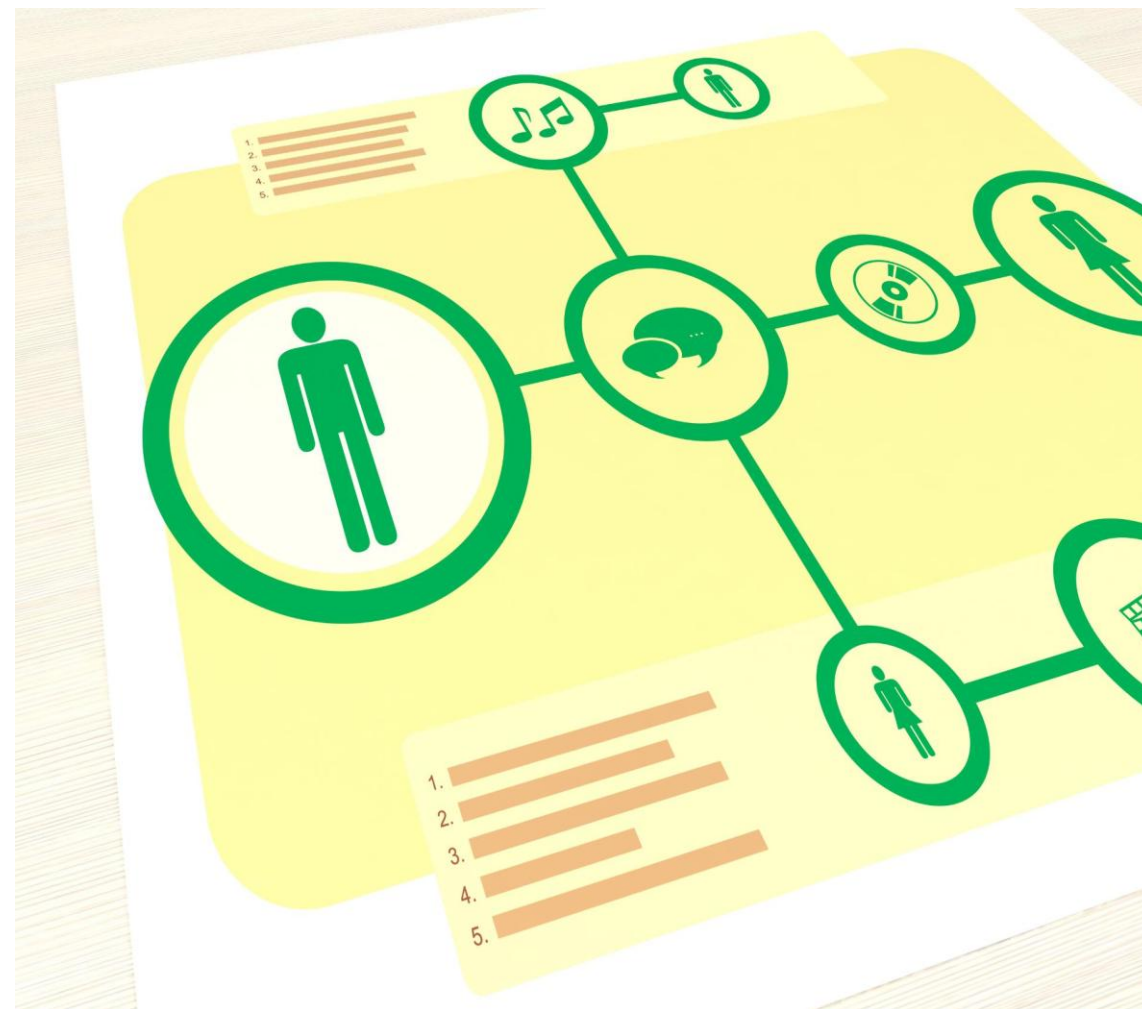
Es esencial identificar y manejar los riesgos de doble imposición para proteger a los empleados en movilidad internacional y prevenir gastos innecesarios. Algunos países de origen permiten dejar de retener, ya sea basándose en exenciones o no sujeción de normativa interna o CDIs. Y algunos países de destino no establecen obligación de retención y el impuesto se paga vía declaración personal del empleado, o permiten aplicar el crédito fiscal en sede de retenciones.

Coordinación entre RRHH y legislación local

Una coordinación adecuada entre las políticas internas y la legislación local asegura una gestión eficiente y respuestas claras frente a Hacienda.

Benchmark y enfoque práctico

Muchas empresas implementan políticas de asunción de determinados niveles de riesgo a título individual y colectivo, a través de la técnica de mapas de calor.



La movilidad internacional ya no es excepcional

 Menos expatriados clásicos, más movilidad corta y recurrente, y a veces desestructurada.

 *Business travellers* con presencia habitual en España (aunque no “asignados”).

 Trabajo remoto transfronterizo con baja trazabilidad interna.

 Mayor sofisticación de la Administración española en control y cruces de datos no solo fiscales y de retenciones, sino también de Seguridad Social y otros gravámenes, y laboral (como la “*posting directive*” y seguridad y salud en el trabajo).

Cuándo nace la obligación de retener en España en caso de contribuyente NR en España

- Con CDI:
 - Regla general: tributación en país de trabajo.
 - Excepción: menos 183 días, salario pagado por no residente, coste no soportado en España (y no “empleador económico”).
 - Si falla uno → obligación pago impuesto en España, pero no forzosamente implica obligación de retención / *shadow payroll* (en términos generales no obligación de retención si no hay refacturación de coste a una entidad del grupo o EP de la empleadora en España).
- Sin CDI:
 - Tributación en España desde día 1, pero no implica obligación de retención.
 - Obligación de retención IRNR y *shadow payroll* si se refactura el coste a una entidad del grupo o EP de la empleadora en España.
- Nota:
 - Caso de *remote workers* en España: generalmente no obligación de retención / *shadow payroll*, pero cuidado con la SS!

Cuándo nace la obligación de retener en España en caso de contribuyente RF en España

- Caso de residente fiscal ordinario:
 - Regla general: obligación de retención y *shadow payroll* en España si trabajo para una entidad del grupo en España, con independencia de si hay refacturación o no.
 - Si el contribuyente RF trabaja España para un cliente o entidad no vinculada con la empleadora extranjera, y no existe entidad o EP de la extranjera en España, generalmente no obligación de retención / *shadow payroll*.
- Caso de residente fiscal con Ley Beckham (LB):
 - Siempre habrá obligación de retener / *shadow payroll* por parte de la entidad española para la que trabaje y que ha esponsorizado la LB, con independencia de refacturación o no, salvo rendimientos generados antes del desplazamiento a España (con independencia de que se abonen una vez ya en España).
- Caso de *remote workers* RF ordinarios o con LB:
 - Generalmente no obligación de retención / *shadow payroll*, pero cuidado con la SS!

***Shadow payroll:* qué ocurre cuando la obligación surge tras un tiempo trabajando en España**

- Esto puede ocurrir para NR que superen, sin estimarlo previamente, los 183 días, o cuando se empieza a refacturar el coste que no se preveía, o que el empleado constituya sin preverlo un EP en España (vía regularización voluntaria o de la Administración).
- También puede ocurrir cuando se preveía que iba a ser NR y ese año torna finalmente RF, adquiriendo o no la Ley Beckham.
- O cuando la Administración considera, entre otras variables, que la entidad de destino constituye el empleador económico, tal y como lo entiende la OCDE, o la Inspección determina que la entidad no residente debería refacturar coste a la española (esta regularización en sede de precios de transferencia / Impuesto sobre Sociedades implicaría una necesidad de regularización en sede de retenciones).
- Consecuencia: regularización retroactiva con recargos / sanciones.

Seguridad Social: otra obligación más

- Con Convenio SS/UE: posible CoC/A1. Depende de permiso de trabajo.
- Sin A1 / CoC→ obligación inmediata.
- SS independiente del IRPF, aunque no haya obligación de retención, si hay obligación de SS la forma de articular el pago es también a través de *shadow payroll*.
- Para el cálculo de la base cotización, cuota solidaridad y MEI se debe contemplar salario dinerario y en especie “mundial”.
- Notas:
 - A efectos prácticos no es posible un alta retroactiva en SS.
 - Recargo del 20% por pago fuera de plazo.
 - Adicional riesgo sancionador.

Otras consideraciones

- Cuidado con gastos reembolsados al empleado y otros beneficios o importes que no pasen por nómina, pues la mayoría son elementos tributables, dinerarios o en especie.
- Importante la definición de retribución en especie, y la esfera de exenciones o no obligación de imputar.
- Cuidado con planes de pensiones o previsión social en el otro país, así como seguros médicos, dentales, seguros de vida, etc.
- Habitualmente viajes de traslado laboral, coste de obtención de permisos de trabajo u otros elementos que puedan considerarse herramientas de trabajo, no son tributables.
- En todo caso, la base de retención IRPF/IRNR no tiene por qué coincidir con la base de cotización de SS, CS y MEI.

Elementos clave en actuaciones de comprobación

Presencia Física Efectiva

La comprobación incluye analizar la presencia física efectiva del trabajador en España para determinar obligaciones fiscales y laborales.

Entidades de Pago y Coste

Se examina qué entidad abona el salario y cuál soporta el coste para verificar responsabilidades económicas y contables.

Imputación de Costes y Retribuciones

La imputación contable de costes, gastos y beneficios debe estar bien documentada para su correcta comprobación.

Certificados de Seguridad Social

La validez y existencia de certificados A1 o CoC es crucial para la movilidad laboral internacional y cumplimiento normativo.

Recomendaciones para anticipar contingencias

Identificación Temprana

Detectar situaciones de movilidad internacional a tiempo es crucial para una gestión eficaz del *shadow payroll*.

Políticas Internas Claras

Establecer políticas claras y operativas ayuda a prevenir errores y facilita la implementación del *shadow payroll*.

Coordinación Efectiva

La colaboración entre RRHH, fiscal y legal es esencial para una gestión coordinada y sin contingencias.

Enfoque Preventivo

Anticipar y prevenir regularizaciones posteriores reduce riesgos fiscales y de Seguridad Social.