



Ministerie van Buitenlandse Zaken

SIN CLASIFICAR / SIN MARCADO

Manual de impuestos para empleados locales y personas con derecho a suplementos

Fecha 14 de junio de 2024
Estatus definitivo

Colofón

Número de versión	Versión 1
Lugar	La Haya, Países Bajos
Jefe(s) de proyecto	
Persona de contacto	HDPO/AR

Anexo(s)

Autor(es) HDPO/AR

Contenido

Colofón	3
Introducción	6
1 ¿En qué país está usted obligado a tributar?	8
1.1 Punto de partida.....	8
1.2 ¿Cómo se determina en qué país está usted obligado a tributar?.....	8
1.2.1 Convenio para evitar la doble imposición: el empleado es sujeto pasivo local o en los Países Bajos.....	8
1.2.2 Acuerdo de reciprocidad: el empleado es sujeto pasivo local	11
1.2.3 Presunción de reciprocidad: el empleado es sujeto pasivo local	11
1.2.4 Doble obligación tributaria: el empleado es sujeto pasivo local y en los Países Bajos	11
1.3 Obligaciones tributarias de las personas con derecho a suplementos.....	12
2 Sujeto pasivo local	14
2.1 El empleador (o alguien en nombre del empleador) liquida los impuestos debidos localmente o bien usted es responsable de la liquidación de los impuestos debidos localmente	14
2.1.1 El empleador (o alguien en nombre del empleador) liquida el impuesto debido localmente	14
2.1.2 Usted es responsable de liquidar los impuestos debidos localmente	15
2.2 Regulación transitoria si no se paga el impuesto local	16
2.3 Prestación suplementaria	16
3 Sujeto pasivo tributario en los Países Bajos	18
3.1 El empleador liquida el impuesto sobre el salario que debe pagarse en los Países Bajos; usted percibe un salario neto	18
3.2 ¿Cómo se efectúa la liquidación en los Países Bajos?.....	20
3.2.1 Retención salarial	20
3.2.2 El empleador se ocupa de la liquidación del impuesto neerlandés sobre el salario .	21
3.3 Tablas del impuesto sobre el salario	22
3.4 Descuentos impositivos.....	23
3.5 Tarifa para personas sin BSN	23
3.6 Calificación de los sistemas extranjeros de seguridad social	24
3.7 Impuesto neerlandés sobre la renta: sujeto pasivo residente o no residente	24
3.7.1 Sujetos pasivos no residentes	24
3.7.2 Sujetos pasivos residentes	25
3.7.3 Sujetos pasivos no residentes cualificados	25
3.8 Liquidación o devolución del impuesto sobre la renta	27
3.9 Prestación suplementaria	28
4 Doble obligación tributaria	29
5 Anexos	30
1 - Lista de países con los que los Países Bajos han celebrado un convenio tributario general..	30
2 - Lista de países con los que los Países Bajos están negociando un convenio	33
3 - Lista de países con los que los Países Bajos han pactado un acuerdo de reciprocidad	34
4 - Lista de países con los que existe presunción de reciprocidad	35
5 - Lista de países a los que no se aplica ningún convenio tributario, acuerdo de reciprocidad o presunción de reciprocidad	36
6 - Lista de países donde, si se cumplen las condiciones, puede haber sujetos pasivos no residentes cualificados.	37
7 - Modelo de especificación anual de ingresos	38
8 - Explicación de la especificación anual	39

9 - Artículos relevantes del Régimen Jurídico de los Empleados Locales (<i>Rechtspositieregeling lokale werknemers</i>) 2020	41
10 - Direcciones útiles y remisión a información adicional	44



Introducción

¿A quién está dirigido este manual?

Este manual está destinado a todos los empleados locales y todas las personas con derecho a suplementos, que se mencionan en el Régimen Jurídico de los Empleados Locales 2020 (en lo sucesivo: RLW 2020, según sus siglas en neerlandés).

- Los empleados locales son aquellos que han sido contratados por el Estado de los Países Bajos (en lo sucesivo: empleador) en virtud de un contrato de trabajo conforme a las condiciones locales y al derecho local, para que desempeñen un trabajo en una de las representaciones diplomáticas, consulares y permanentes del Reino de los Países Bajos en el extranjero (en lo sucesivo: misión).
- Las personas con derecho a suplementos son antiguos empleados locales y beneficiarios de prestaciones por muerte y supervivencia (pareja e hijos) de (antiguos) empleados fallecidos que, de acuerdo con el RLW 2020, tienen derecho a un suplemento a cargo del empleador para complementar sus provisiones de vejez, de incapacidad laboral o de muerte y supervivencia.

En este manual no se trata la posición de los antiguos empleados locales que perciben una pensión de un fondo de pensiones, financiado por el empleador. Esas personas ya no perciben ningún pago del empleador.

También queda fuera del alcance de este manual el tratamiento fiscal de los ingresos que no se obtienen del empleador (otros ingresos) y del patrimonio, porque el empleador no desempeña ningún papel en ellos.

¿Por qué se publica este manual?

En la práctica se plantean muchas preguntas sobre el tratamiento fiscal de los empleados locales y de las personas con derecho a suplementos. Son frecuentes las dudas sobre si son obligados tributarios en los Países Bajos o localmente y sobre las líneas principales de los impuestos neerlandeses sobre la renta y sobre el salario. En este manual encontrará respuesta a las preguntas más frecuentes.

Contenido del manual

En el capítulo 1 se explica cómo se determina en qué país o países son sujetos pasivos los empleados locales y las personas con derecho a suplementos. El capítulo 2 trata de la obligación tributaria local y el capítulo 3 de la obligación tributaria en los Países Bajos. La doble obligación tributaria se comenta en el capítulo 4.

En los anexos de este manual encontrará:

- una lista de países con los que los Países Bajos han celebrado un convenio tributario o lo están negociando;
- una lista de países en los que pueden existir sujetos pasivos no residentes cualificados;
- los artículos más relevantes del RLW 2020 y
- una relación de direcciones a las que puede acudir para conseguir más información y material informativo sobre el derecho tributario neerlandés.

Los convenios tributarios son directamente accesibles a través de los hipervínculos del anexo 1.

¿Tiene alguna otra pregunta?

- Si desea más información, puede acudir al director de operaciones de su misión.
- Si desea más información sobre el derecho tributario neerlandés y, en especial, sobre su situación personal (impuesto sobre la renta), puede consultar el sitio de la Administración de Hacienda de los Países Bajos: www.belastingdienst.nl.

También puede acudir a la Administración de Hacienda para el extranjero (*Belastingdienst Buitenland*, véase el anexo 10).

- La Administración de Hacienda de los Países Bajos no es un asesor fiscal. Si necesita asesoramiento fiscal, puede contactar con un asesor fiscal.
- Si desea más información sobre el derecho tributario local, puede ponerse en contacto con la administración de hacienda local.

Este manual contiene una explicación simplificada de aspectos técnico-tributarios complicados. El texto se adaptará en lo posible a las modificaciones de las normas. No se puede derivar ningún derecho del contenido de este manual.

Siempre que se use el género masculino se entenderá como una generalización que incluye también el género femenino. Normalmente, se entiende también por empleador el antiguo empleador de la persona con derecho a suplementos, o sus beneficiarios de prestaciones por muerte y supervivencia, siempre que sean personas con derecho a suplementos,



1 *¿En qué país está usted obligado a tributar?*

1.1 **Punto de partida**

El punto de partida es que todos los empleados locales y las personas con derecho a suplementos deben pagar impuestos sobre los pagos imponibles que perciben del empleador, como el salario, las compensaciones y las prestaciones suplementarias. En los Países Bajos, esto se regula en la Ley del impuesto sobre el salario (*Wet op de loonbelasting*) de 1964 y la Ley del impuesto sobre la renta (*Wet inkomstenbelasting*) de 2001; en el país donde está establecida la misión (en lo sucesivo: país anfitrión) estas cuestiones se regulan en la legislación tributaria local. Las representaciones neerlandesas deben cumplir la legislación tributaria de los Países Bajos y del país anfitrión.

1.2 **¿Cómo se determina en qué país está usted obligado a tributar?**

La Ley neerlandesa del impuesto sobre el salario de 1964 determina que el empleador debe retener el impuesto neerlandés sobre el salario de cada empleado que trabaja para la Administración pública neerlandesa y que debe pagarse según las disposiciones tributarias de los Países Bajos. Esto es igualmente aplicable a los pagos a personas con derecho a suplementos. La obligación rige independientemente del lugar donde se trabaja, del domicilio y de la nacionalidad del empleado o la persona con derecho a suplementos.

Únicamente puede incumplirse esa obligación:

- si los Países Bajos han celebrado un convenio con un país para evitar la doble imposición y, además, se ha atribuido al otro país un derecho exclusivo de imposición;
- si los Países Bajos han alcanzado un acuerdo de reciprocidad con un país; o
- si existe una presunción de reciprocidad.

En el RLW 2020 se describe cómo aplica el empleador todo ello.

Reglamento de la representación

En cada reglamento de la representación se menciona dónde debe usted pagar el impuesto sobre su salario, sus complementos, sus compensaciones o su prestación suplementaria, en calidad de empleado local o de persona con derecho a suplementos. Y si existe un convenio tributario o (presunción de) reciprocidad. Esa información se basa en la interpretación que hace el empleador de la legislación, los convenios tributarios y los acuerdos de reciprocidad vigentes. Pero usted no puede derivar ningún derecho de ello, porque solo las autoridades fiscales neerlandesas y locales tienen competencia para decidir dónde es usted obligado tributario.

A continuación se ofrece una explicación del funcionamiento de los convenios tributarios, los acuerdos de reciprocidad y la presunción de reciprocidad, y la influencia que tienen en sus obligaciones tributarias.

1.2.1 *Convenio para evitar la doble imposición: el empleado es sujeto pasivo local o en los Países Bajos*

Los Países Bajos han celebrado con más de 90 países un convenio tributario bilateral para evitar la doble imposición y prevenir la elusión fiscal. El objeto de dichos convenios es evitar que las personas deban pagar impuestos en dos países sobre su renta o su patrimonio, o que no tengan que pagar impuestos en ningún país.

En un convenio tributario suele existir un artículo que trata sobre la función pública, en el que se indica qué país tiene competencia para gravar los salarios del personal al servicio de la Administración pública (incluidos los empleados locales). Normalmente, de un convenio tributario bilateral también se puede deducir la posición de las personas con derecho a suplementos.

Cuando existe un convenio tributario, debe mirarse en primer lugar si existe residencia en uno de los países o en ambos países (domicilio fiscal). De hecho, un convenio tributario solo es aplicable a una persona física que sea residente en uno de los países o en los dos países que han celebrado el convenio.

De acuerdo con el derecho internacional de los tratados, normalmente existe residencia de una persona física si, según la legislación de uno de ambos países, dicha persona es sujeto pasivo en dicho país en virtud de su lugar de domicilio, su residencia u otro tipo de circunstancia análoga. Si ambos países alegan tener derecho de imposición, el criterio decisivo suele ser el "centro de intereses vitales". Normalmente, el domicilio fiscal puede deducirse del hecho de que la persona tenga una vivienda permanente a su disposición. Si solo se trata de una estancia temporal, normalmente no existirá residencia en el país de dicha estancia. Aquí pueden ser importantes varios hechos y circunstancias.

En algunos convenios tributarios antiguos, la residencia de los empleados locales de una representación diplomática o consular con la nacionalidad del Estado acreditante (el país para el que trabajan) se atribuye al Estado acreditante, esto es: el país para el que trabajan los empleados locales. En su situación, son los Países Bajos. En ese caso, el país donde están trabajando físicamente, el país anfitrión, no puede gravar impuestos sobre sus ingresos como empleados locales.

En los convenios tributarios no siempre se atribuye a un solo país un derecho exclusivo de imposición sobre un elemento concreto de la renta, como el salario. Es frecuente sobre todo en los antiguos convenios tributarios, que ambos países *puedan* gravar impuestos sobre un elemento concreto de la renta (esto es: no tienen obligación de hacerlo). En ese caso, suele incluirse en el convenio tributario lo que se conoce como "cláusula de evitación". Dicha cláusula establece cuál de ambos países debe conceder a la persona implicada una cierta compensación cuando exista un doble pago de un impuesto (léase: en dos países). Este proceso se lleva a cabo a través del impuesto sobre la renta que gravan ambas administraciones de Hacienda. Esto es: fuera del ámbito de influencia del empleador, que se limita al impuesto sobre el salario que debe retener y pagar el empleador.

En muchos casos, se concede una exención o una compensación de la fuente de ingresos gravada en el otro país, pero con una reserva de progresividad. Esto significa que el país de residencia, que es el que aplica la cláusula de evitación, puede aplicar en su impuesto sobre la renta los tipos impositivos como si no existiera una exención. En consecuencia, otros ingresos gravados localmente (por ejemplo, otros rendimientos del trabajo personal distintos de los percibidos del Estado acreditante e ingresos por actividades accesorias) pueden gravarse con un tipo superior. Debemos pensar en unos tipos impositivos por tramos de renta: los ingresos se dividen en tramos y a cada tramo subsiguiente se le aplica un tipo impositivo superior.

Ejemplo de la reserva de progresividad con cifras, país de residencia-país anfitrión

Salario del empleado local pagado por los Países Bajos	40.000
Salario proveniente de otras actividades laborales en el país anfitrión (p.e. actividades accesorias o rendimientos del trabajo personal en la empresa familiar)	10.000

Rendimientos totales del trabajo personal según el país anfitrión	50.000

<u>Tipo impositivo del impuesto sobre la renta en el país anfitrión, por tramos</u>	<u>Tipo impositivo en el país anfitrión</u>
hasta 25.000	20 %
de 25.000 a 35.000	30 %
de 35.000 a 45.000	40 %
a partir de 45.000	50 %

El empleado local debe pagar en concepto de impuestos por sus ingresos mundiales (antes de la exención) 14.500.

El salario de 40.000 está gravado en los Países Bajos y está exento en el país anfitrión, con reserva de progresividad. Del impuesto que debería pagar en principio (14.500) se descuentan 11.600 $((40.000 / 50.000) \times 14.500)$. Finalmente, el empleado local debe pagar 2.900 $(14.500 - 11.600)$ sobre 10.000 (el salario proveniente de otras actividades laborales en el país anfitrión). Si el empleado local solo percibiera 10.000 en ingresos gravados en el país anfitrión, el impuesto sobre dicho importe en el país anfitrión ascendería a 2.000. Realmente, el empleado local paga 2.900, esto es: 900 más. Esa diferencia se denomina "perjuicio por progresividad".

Sujeto pasivo local

En la mayoría de los convenios tributarios celebrados por los Países Bajos, el artículo sobre la función pública suele estar redactado conforme al modelo de convenio de la OCDE. Dicho modelo de convenio indica para la función pública que corresponde al país anfitrión el derecho de imposición sobre la retribución del empleado si se cumple una de las siguientes dos condiciones:

- el empleado es residente y también nacional del país con el que los Países Bajos han celebrado el convenio (en resumen: usted reside en el país anfitrión y tiene la nacionalidad del país anfitrión);
- el empleado no ha adquirido la condición de residente del país anfitrión solamente para prestar los servicios en la misión (en resumen: usted ya residía en el país anfitrión cuando comenzó a trabajar en la misión).

Sujeto pasivo local o en los Países Bajos

Se puede incluir en el convenio una de las siguientes disposiciones, diferentes del modelo de convenio de la OCDE:

- solo pueden ser sujetos pasivos locales los empleados con la nacionalidad¹ del país anfitrión, el resto son sujetos pasivos en los Países Bajos;
- son sujetos pasivos locales los empleados con la nacionalidad del país anfitrión o de otro país que no sea el Estado acreditante (una tercera nacionalidad) y son sujetos pasivos en los Países Bajos los empleados que tengan nacionalidad neerlandesa;
- todos los empleados son sujetos pasivos en los Países Bajos.

En el anexo 1 se indican los países con los que han celebrado los Países Bajos un convenio tributario².

¹Generalmente, los empleados que tengan la nacionalidad del país anfitrión y del Estado acreditante solo serán sujetos pasivos tributarios en el país anfitrión si residen en dicho país anfitrión; véanse a este respecto las disposiciones del convenio tributario.

²En algunos casos, tras una sucesión de Estados, se aplica en las relaciones con nuevos Estados un convenio tributario y de seguridad social celebrado con anterioridad. Véase por ejemplo el Boletín Oficial

En el anexo 2 se incluyen los países con los que va a celebrarse un nuevo convenio, o con los que va a modificarse el convenio existente.

Si a su misión le es aplicable un convenio tributario, puede consultarlo allí. También puede ver los convenios tributarios en Internet, a través de los enlaces del anexo 1.

1.2.2 *Acuerdo de reciprocidad: el empleado es sujeto pasivo local*

Los Países Bajos han alcanzado acuerdos de reciprocidad con varios países. Un acuerdo de reciprocidad no es un convenio o tratado entre los Países Bajos y otro país, sino un acuerdo formal entre las autoridades tributarias de los Países Bajos y las de otro país.

El acuerdo de reciprocidad dice:

- el país anfitrión no gravará ningún impuesto sobre los salarios de sus empleados locales que trabajen en una misión de dicho país en los Países Bajos, y
- sobre una base de reciprocidad, los Países Bajos no gravarán ningún impuesto sobre los salarios de sus empleados locales que trabajen en una misión de los Países Bajos en el país anfitrión.

Así pues, con un acuerdo de reciprocidad, todos los empleados locales de ambos países son únicamente sujetos pasivos del impuesto local (léase: en el país donde están trabajando).

A partir del momento en que entre en vigor un convenio tributario con un país con quien los Países Bajos tengan un acuerdo de reciprocidad, dejará de tener vigencia el acuerdo de reciprocidad y se aplicarán las disposiciones de dicho convenio tributario. En ese caso, es posible que cambien las obligaciones tributarias.

En el anexo 3 se incluyen los países con quienes los Países Bajos han alcanzado acuerdos de reciprocidad.

1.2.3 *Presunción de reciprocidad: el empleado es sujeto pasivo local*

Si existe una presunción de reciprocidad, la norma es la misma que cuando existe reciprocidad, esto es: todos los empleados locales son únicamente sujetos pasivos locales en el país donde están trabajando.

La diferencia con un acuerdo de reciprocidad es que, con la presunción de reciprocidad, el otro país no tiene representación en los Países Bajos. Una condición es que el otro país realmente grave impuestos sobre los salarios de los empleados locales de los Países Bajos. Si el otro país no grava impuestos, el empleado será sujeto pasivo en los Países Bajos.

A partir del momento en que entre en vigor un convenio tributario con el país con quien los Países Bajos presuponen la reciprocidad, se aplicarán las disposiciones de dicho convenio tributario y pueden cambiar las obligaciones tributarias.

En el anexo 4 se incluyen los países con los que existe presunción de reciprocidad.

1.2.4 *Doble obligación tributaria: el empleado es sujeto pasivo local y en los Países Bajos*

Inexistencia de convenio y de (presunción de) reciprocidad

Si no se ha regulado nada entre ambos países, tanto los Países Bajos como el país anfitrión tienen competencia para gravar los salarios de los empleados locales. En ese caso, los Países Bajos pueden intentar llegar a un acuerdo de reciprocidad con el país anfitrión, para que desaparezca la obligación tributaria neerlandesa y el empleado únicamente sea sujeto pasivo local.

del Estado de los Países Bajos 2019, 66194, sobre relaciones convencionales con las antiguas repúblicas soviéticas y yugoslavas. Hablamos de una sucesión de estados en situaciones en las que un nuevo Estado asume derechos y obligaciones de un Estado anterior.

Según la práctica habitual del derecho tributario internacional, en situaciones de doble obligación tributaria es el país anfitrión (= país de residencia) el que debe aplicar unilateralmente una técnica para evitar la doble imposición. En el país donde usted reside, puede tratarse por ejemplo de una exención relacionada con el impuesto ya pagado en los Países Bajos. En otros casos, en el país donde usted reside se realiza una liquidación del impuesto debido en el país anfitrión con el impuesto pagado sobre el salario en los Países Bajos.

Lamentablemente, no todos los países están dispuestos a hacerlo y, en ocasiones, deben cumplirse las obligaciones tributarias íntegramente en el país anfitrión y en los Países Bajos. El empleador no tiene ninguna influencia sobre ello.

El empleador ha adoptado determinadas previsiones para esas circunstancias en el RLW 2020. Resumidamente, llegado el caso, el empleador se hace cargo de los gastos que tiene para el empleado local el impuesto sobre el salario debido en los Países Bajos.

Diferencias de interpretación de un convenio

La doble obligación tributaria puede surgir también porque las autoridades fiscales de los países que han celebrado un convenio interpretan de forma distinta el artículo del convenio tributario que trata la retribución de los funcionarios públicos. Dicha diferencia de interpretación afecta sobre todo a convenios celebrados hace bastante tiempo, en los cuales se asignaba el derecho a gravar a uno de los países, pero de forma no exclusiva. Llegado el caso, la Dirección de Personal y Organización (en lo sucesivo, según sus siglas en neerlandés: HDPO) del Ministerio de Asuntos Exteriores puede ponerse en contacto con la Administración de Hacienda de los Países Bajos o con el Ministerio neerlandés de Hacienda. En casos especiales, el Ministerio de Hacienda puede ponerse en contacto con las autoridades competentes al respecto en el país anfitrión, con el fin de alcanzar una solución práctica. También aquí se aplican las previsiones incluidas en el RLW 2020 que, resumidamente, disponen que, en ese caso, el empleador se hace cargo de los gastos que tiene para el empleado local el impuesto sobre el salario debido en los Países Bajos.

1.3 Obligaciones tributarias de las personas con derecho a suplementos

Al igual que para los empleados locales en servicio activo, la Ley del impuesto sobre el salario de 1964 y la Ley del impuesto sobre la renta de 2001 rigen también para los antiguos empleados y sus beneficiarios de prestaciones por muerte y supervivencia que perciben una prestación suplementaria.

Para estas personas, solo puede desaparecer la obligación de pagar impuestos en los Países Bajos a través de una disposición en un convenio para evitar la doble imposición, en el que se asigne al otro país el derecho exclusivo de imposición. En el caso de las prestaciones suplementarias no puede existir (presunción de) reciprocidad.

Normalmente, en un convenio tributario suele incluirse una disposición aparte sobre la tributación de las pensiones, las rentas vitalicias y las prestaciones de la seguridad social. Las prestaciones suplementarias constituyen una previsión de protección social cuando no existe un régimen de pensiones³ aplicado por una organización externa de gestión de pensiones, independiente del empleador.

Normalmente, las prestaciones suplementarias suelen tratarse como una retribución similar, en virtud de dicho artículo. Esto puede llevar a una tributación distinta que la que existe sobre el salario durante una relación laboral activa.

En la práctica, en principio son los Países Bajos quienes gravan el impuesto sobre las prestaciones suplementarias. Pero las prestaciones suplementarias de aquellos que son residentes del país anfitrión y que tienen también la nacionalidad del país anfitrión, únicamente están gravadas por el país anfitrión⁴.

Si no existe convenio, tanto los Países Bajos como el país anfitrión tienen derecho a gravar las prestaciones suplementarias.

³Véase el capítulo 9 del RLW 2020.

⁴En caso de doble imposición, el RLW 2020 incluye una disposición especial (artículo 4.11) en la que se dice que el pago de los impuestos sobre las prestaciones suplementarias corre a cargo del empleador.

Reglamento de la representación

En el capítulo 9 del reglamento de su representación se indica dónde está usted obligado a pagar impuestos sobre su prestación suplementaria.

Esa información se basa en la interpretación que hace el empleador de la legislación y los convenios tributarios vigentes. Pero usted no puede derivar ningún derecho de ello, porque solo las autoridades fiscales neerlandesas y locales tienen competencia para decidir dónde es usted sujeto pasivo tributario.

Mudanza a otro país

Si usted se muda a otro país distinto del país donde está establecida su misión, pueden cambiar sus obligaciones tributarias. En ese caso, si usted percibe una prestación suplementaria, en el reglamento de la representación del país al que usted se haya mudado puede encontrar dónde debe usted cumplir sus obligaciones tributarias. Si se ha mudado a los Países Bajos o a otro país donde los Países Bajos no tienen ninguna misión y, en consecuencia, no existe un reglamento de la representación, la dirección WereldWijdWerken (Trabajando en Todo el Mundo) del Ministerio de Asuntos Exteriores (en lo sucesivo, según sus siglas en neerlandés: 3W) puede comprobar lo que su mudanza significa para sus obligaciones tributarias. De acuerdo con el RLW 2020, usted está obligado a comunicar toda la información necesaria para una buena aplicación de su regulación de las prestaciones suplementarias. Esto significa, entre otras cosas, que usted debe comunicar inmediatamente al director de operaciones de la misión en la que haya acumulado el suplemento, que va a mudarse a otro país. Después, 3W comprobará si su situación fiscal cambia debido a la mudanza, y le informará al respecto.

Rescate de los derechos a suplementos

En caso de que se rescaten sus derechos a suplementos conforme al RLW 2020, debe evaluarse por separado a qué país corresponde el derecho de imposición sobre el importe único del rescate que usted percibe. Algunos convenios tributarios tienen disposiciones diferentes sobre esta cuestión. Por eso puede suceder que la imposición sobre el rescate de los derechos a suplementos se realice en un país distinto del que realiza la imposición sobre las prestaciones suplementarias regulares.



2 Sujeto pasivo local

2.1 **El empleador (o alguien en nombre del empleador) liquida** los impuestos debidos localmente o bien usted es responsable de la liquidación de los impuestos debidos localmente

Si usted es sujeto pasivo local, existen dos posibilidades:

1. el empleador retiene de su salario el impuesto debido y lo liquida con la Administración de Hacienda local;
2. usted es responsable de liquidar los impuestos locales.

Reglamento de la representación

Normalmente, en el artículo 4.3 del reglamento de su misión se indica si el empleador es responsable de retener y liquidar el impuesto sobre el salario o si la liquidación del impuesto es responsabilidad del empleado. El empleador solo se abstiene de encargarse de la liquidación del impuesto en casos excepcionales.

2.1.1 *El empleador (o alguien en nombre del empleador) liquida el impuesto debido localmente*

En la mayoría de los casos, el empleador es el responsable del pago del impuesto debido localmente. Así sucede, en cualquier caso, en los siguientes supuestos:

- cuando es obligatorio localmente que el empleador retenga y liquide el impuesto;
- cuando el sistema tributario local es tan complicado que es recomendable que el empleador retenga y liquide el impuesto. Para ello se contratará a una oficina que se encargue de la administración de los salarios.

Además, el empleador puede proceder a retener y liquidar el impuesto, entre otras cosas, si usted no puede presentar ningún comprobante de la liquidación en situaciones en las que, en principios, dicha liquidación debe correr a cargo de usted.

Si el empleador liquida el impuesto (y las cuotas de la seguridad social), a usted se le paga un salario neto.

Ejemplo en cifras

Su salario bruto asciende a 3.000 al mes. Además percibe usted una remuneración de horas extraordinarias de 100.

Usted está asegurado en la seguridad social local. La parte del empleado en las cuotas de la seguridad social local asciende a 400, y la parte del empleador asciende a 550.

Usted es sujeto pasivo tributario local. Debe pagar 600 en concepto de impuesto sobre su salario y 20 de impuesto por su remuneración de horas extraordinarias.

El empleador es responsable de liquidar el impuesto debido localmente y las cuotas de la seguridad social local, si usted participa en dicha seguridad social.

Usted percibe 2.080 neto al mes, según el siguiente esquema.

Tipo de pago	Bruto	Retención del impuesto local	Retención de la parte del empleado en las cotizaciones sociales	Neto
Salario	3.000	- 600	- 400	2.000
Remuneración de horas extraordinarias	100	- 20	No aplicable	80
Total por mes	3.100	- 620	- 400	2.080

El empleador liquida con la Administración de Hacienda local el impuesto debido localmente por importe de 620 (600 por su suelo y 20 por su remuneración de horas extraordinarias). Además, el empleador liquida también con las autoridades locales las cuotas de la seguridad social debidas localmente, que constan de 400 (parte del empleado) y de 550 (parte del empleador).

2.1.2 *Usted es responsable de liquidar los impuestos debidos localmente*

Si usted es responsable de liquidar los impuestos sobre su salario, se le pagará un salario bruto. En ese caso, debe usted liquidar el impuesto con la Administración de Hacienda local.

Generalmente se trata de un salario bruto del que el empleador habrá descontado la parte del empleado en las cuotas debidas a la seguridad social local. O una cantidad igual a dichas cuotas de la seguridad social si usted hubiera estado asegurado en la seguridad social local. Si usted participa en la seguridad social local, la liquidación de las cotizaciones con las autoridades locales corre normalmente a cargo del empleador.

No obstante, puede suceder también que esté asegurado en la seguridad social local y que le paguen el salario bruto íntegro, porque usted es responsable de liquidar el impuesto y las cuotas de la seguridad social local. Ese es sobre todo el caso si las autoridades locales consideran que la misión no es un empleador con obligación de practicar la retención del impuesto, porque se trata de una potencia extranjera. En consecuencia, usted debe asegurarse en la seguridad social y también es responsable de liquidar las cuotas de la seguridad social que deba pagar localmente.

Naturalmente, también debe especificar a las autoridades fiscales locales todas sus retribuciones. Por ejemplo: una eventual paga extra, una remuneración de horas extraordinarias, una compensación del transporte o una compensación de gastos de educación. Las eventuales exenciones fiscales dependen de las normas tributarias en cada lugar y puede averiguarlas en las autoridades locales.

Si desea más información sobre las normas tributarias locales que se aplican a su caso, puede acudir a las autoridades locales en el país anfitrión.

Comprobante de liquidación de impuestos

Si usted es responsable de la liquidación de los impuestos locales, debe presentar anualmente un comprobante (una declaración de la Administración de Hacienda local) al director de operaciones de su misión, en la que conste que usted ha cumplido sus obligaciones tributarias. El director de operaciones guardará esos documentos en su expediente personal.

Si usted no presenta esa declaración, el empleador adoptará medidas que variarán según la situación concreta de cada lugar:

- el empleador puede informar a la Administración de Hacienda local sobre el salario bruto que se le ha pagado;
- el empleador retendrá de su salario bruto el impuesto debido por usted y lo liquidará con la Administración de Hacienda local; o bien

- el empleador descontará de su salario bruto el impuesto que debe usted pagar localmente. Si usted demuestra seguidamente que ha liquidado el impuesto, el empleador le pagará el importe liquidado por usted.

Ejemplo en cifras

Su salario bruto asciende a 3.000 al mes. Además percibe usted una remuneración de horas extraordinarias de 100.

Usted está asegurado en la seguridad social local. La parte del empleado en las cuotas de la seguridad social local asciende a 400, y la parte del empleador asciende a 550.

Usted es sujeto pasivo tributario local. Debe pagar 600 en concepto de impuesto sobre su salario y 20 de impuesto por su remuneración de horas extraordinarias.

Tipo de pago	Bruto	Retención de la parte del empleado en las cotizaciones sociales	Neto si el empleador procede al pago	Impuesto local liquidado por el empleado	Neto tras liquidación del impuesto local por parte del empleado
Salario	3.000	- 400	2.600	- 600	2.000
Remuneración de horas extraordinarias	100	No aplicable	100	- 20	80
Total por mes	3.100	- 400	2.700	- 620	2.080

Si usted debe liquidar personalmente el impuesto y las cuotas de la seguridad social, le pagarán un salario bruto de 3.650. A saber: un salario bruto de 3.100, más 550 en concepto de la parte del empleador en las cuotas de la seguridad social. En ese caso, debe liquidar usted personalmente a las autoridades locales 620 de impuestos y 950 de cuotas de la seguridad social (formadas por 550 en concepto de parte del empleador y 400 en concepto de parte del empleado). Y debe demostrar al empleador anualmente que ha liquidado dichos importes.

También puede ser que usted deba liquidar personalmente a las autoridades locales solo el impuesto o solo las cuotas de la seguridad social. Naturalmente, en ese caso percibirá un salario neto ajustado en consecuencia.

En este ejemplo, su salario neto disponible ascenderá a 2.080 al mes.

2.2 Regulación transitoria si no se paga el impuesto local

En el pasado sucedió una única vez que en determinados países anfitriones o en los Países Bajos no se retuvo ni se liquidó erróneamente ningún impuesto sobre el salario de los empleados. La situación ya ha sido corregida y actualmente se practica la retención en el salario bruto y se liquida a la Administración de Hacienda local o de los Países Bajos. Se ha adoptado además una regulación transitoria para los empleados que entonces estaban en servicio activo. La regulación transitoria se incluye en el reglamento de la representación en cuestión.

2.3 Prestación suplementaria

El antiguo empleado y los beneficiarios de prestaciones por muerte y supervivencia del (antiguo) empleado que perciben una prestación suplementaria bruta, están obligados a liquidar personalmente el impuesto local.

En ese caso, debe facilitarse periódicamente al empleador un comprobante (una declaración de la Administración de Hacienda local) en el que conste que usted o el

beneficiario de prestaciones por muerte y supervivencia han cumplido dicha obligación tributaria.

En virtud del artículo 9.10, párrafo primero del RLW 2020, son aplicables por analogía a la prestación suplementaria los artículos 4.8 a 4.11 del RLW 2020 que se refieren a la determinación del salario bruto y al pago del salario bruto o neto⁵.

Si usted no presenta esa declaración, el empleador adoptará medidas que variarán según la situación concreta de cada lugar:

- el empleador informará a la Administración de Hacienda local sobre las prestaciones suplementarias que se le han pagado;
- el empleador retendrá de sus prestaciones suplementarias el impuesto debido por usted y lo liquidará con la Administración de Hacienda local; o bien
- el empleador descontará de sus prestaciones suplementarias brutas el impuesto que debe usted pagar localmente. Si usted demuestra que ha liquidado dicho impuesto, el empleador le pagará el importe liquidado por usted.

Las personas con derecho a suplementos deben comunicar inmediatamente su mudanza al director de operaciones de la misión en el país anfitrión donde se acumuló el suplemento, para que se pueda actualizar la situación en 3W. 3W comprobará también si la situación fiscal cambia debido a esa mudanza.

⁵ Véase la memoria explicativa del RLW 2020.



3 Sujeto pasivo tributario en los Países Bajos

3.1 El empleador liquida el impuesto sobre el salario que debe pagarse en los Países Bajos; usted percibe un salario neto

Del RLW 2020⁶ se desprende que la obligación de pagar impuestos en los Países Bajos no tiene consecuencias para el salario neto del empleado. En consecuencia, un empleado que sea sujeto pasivo en los Países Bajos percibe aproximadamente el mismo salario neto que un empleado que desempeña las mismas tareas en la misión y que es sujeto pasivo local. Así pues, las tarifas del impuesto sobre el salario en los Países Bajos no afectan al importe del salario neto local.

Al empleado que sea sujeto pasivo tributario en los Países Bajos se le aplica un cálculo como si fuera sujeto tributario local. Para ello, se descuenta de su salario mensual bruto el importe que debería pagar el empleado localmente sobre su salario si fuera sujeto pasivo local, sin tener en cuenta las eventuales desgravaciones personales que el empleado o los miembros de su unidad familiar podrían aplicar en su declaración de impuestos si el empleado fuera sujeto pasivo local⁷. El importe calculado en concepto de impuesto local se retiene del salario bruto, pero no se liquida a la Administración de Hacienda local o neerlandesa.

El salario bruto y las aportaciones del empleador a la seguridad social son la base imponible sobre la que se calcula en los Países Bajos el impuesto sobre el salario. La suma de ambos es el salario fiscal. A menos que el Ministerio de Hacienda neerlandés haya evaluado la seguridad social local. En ese caso, partes de las cotizaciones del empleado pueden ser deducibles del salario fiscal, para determinar la base imponible. También pueden estar exentas partes de las cuotas del empleador para la seguridad social. Para más información, véase el apartado 3.6.

Ejemplo en cifras

Su salario bruto asciende a 3.000 al mes. Además percibe usted una remuneración de horas extraordinarias de 100.

Usted está asegurado en la seguridad social local, a menos que no sea posible la participación en la seguridad social local por el motivo que sea. En ese último caso, sí que se descuenta de su salario bruto un importe igual a la parte del empleado en las cuotas de la seguridad social, a menos que el reglamento de la representación disponga algo diferente.

El empleador es el responsable de liquidar el impuesto sobre el salario debido en los Países Bajos. El importe debido en los Países Bajos corre a cargo del empleador y, en consecuencia, no se retiene también de su salario bruto.

El empleador es responsable de liquidar las cuotas de la seguridad social local si usted participa en dicha seguridad social, a menos que deba usted asegurarse personalmente en la seguridad social local. En ese caso, es usted responsable de liquidar las cuotas de la seguridad social que deba pagar localmente.

Usted percibe neto al mes 2.080. Dicho importe neto se obtiene descontando del salario bruto, más la remuneración bruta de horas

⁶Artículo 4.10. Véase también la memoria explicativa correspondiente.

⁷ En los Países Bajos, la liquidación del impuesto sobre el salario es una obligación del empleador.

extraordinarias, un importe de un total de 620, como si usted fuera sujeto pasivo local (a saber: un importe de 600 sobre el salario de 20 sobre la remuneración de horas extraordinarias) y, si es aplicable, un importe igual a la parte del empleado en la seguridad social local.

Tipo de pago	Bruto	Importe igual al impuesto local	Importe de (igual a) la parte del empleado en las cotizaciones sociales locales	Neto si el empleador procede al pago
Salario	3.000	- 600	- 400	2.000
Remuneración de horas extraordinarias	100	- 20	No aplicable	80
Total por mes	3.100	- 620	- 400	2.080

Si usted es personalmente responsable de la liquidación de (la parte del empleador y del empleado en) las cuotas de la seguridad social local, entonces percibirá un salario total de 3.030 netos (a saber: 3.100 menos 620 en concepto de impuestos locales y más 550 en concepto de parte del empleador en las cuotas de la seguridad social local). Tras liquidar la parte del empleador y la parte del empleado en las cuotas de la seguridad social local, le quedará nuevamente un importe de 2.080 de salario neto mensual.

Tipo de pago	Bruto	Importe igual al impuesto local	Importe igual a la parte del empleador en las cotizaciones sociales	Pago neto por parte del empleador	Cotizaciones sociales (parte del empleador y del empleado) liquidadas por el empleado	Neto después de que el empleado liquide las cotizaciones
Salario	3.000	- 600	550	2.950	- 550 - 400	2.000
Remuneración de horas extraordinarias	100	- 20	No aplicable	80	No aplicable	80
Total por mes	3.100	- 620	550	3.030	- 950	2.080

El importe bruto de 3.100, más la parte del empleador en las cuotas de la seguridad social local de 550, suma para el empleador la base imponible de 3.650 para liquidar con la Administración de Hacienda neerlandesa el impuesto sobre el salario debido en los Países Bajos. Para calcular el importe del impuesto sobre el salario que debe pagarse se tienen en cuenta para cada elemento por separado (en este ejemplo: salario por el trabajo que está desempeñando en el momento presente y remuneración de horas extraordinarias) las exenciones y los tipos impositivos vigentes en la Ley del impuesto sobre el salario de 1964.

Si el sistema de seguridad social local ha sido evaluado por el Ministerio de Hacienda neerlandés y existe una exención de (una parte de) las cotizaciones locales del empleador y el empleado que aparecen en la lista, se puede descontar del salario imponible (en este caso 3.650) el importe exento, con lo que la base imponible final para el impuesto sobre el salario que debe pagarse es inferior a 3.650. Véase a continuación una explicación en el apartado 3.2.1, "Aportación del empleador".

Ley del impuesto sobre la renta de 2001

El propio empleado deberá pagar los otros impuestos que eventualmente adeude el empleado, tanto locales como neerlandeses. Por ejemplo, el impuesto sobre la renta en virtud de la Ley neerlandesa del impuesto sobre la renta de 2001. Esos impuestos no corren a cargo del empleador. Todo esto se explica a continuación en el apartado 3.7.

3.2 ¿Cómo se efectúa la liquidación en los Países Bajos?

3.2.1 Retención salarial

La retención salarial neerlandesa está formada por el impuesto sobre el salario y las cuotas de los seguros sociales. El empleador paga dicha retención salarial a la Administración de Hacienda, en un solo importe. La retención salarial es un impuesto a cuenta del impuesto sobre la renta y las cuotas de los seguros sociales que debe pagar el empleado. El empleador liquida la retención salarial para que el empleado no tenga que pagar después el impuesto sobre la renta y las cuotas de los seguros sociales (o para que el importe del pago sea inferior). El impuesto sobre la renta y las cuotas de los seguros sociales se dividen en tres tramos, a los que se aplican distintos tipos impositivos.

Encontrará más información sobre las tarifas de los tramos y sobre los tipos impositivos correspondientes en www.belastingdienst.nl.

Empleado asegurado en la seguridad social neerlandesa

Las cuotas de los seguros sociales solo se liquidan en los Países Bajos si cuando usted se incorporó al servicio optó por estar asegurado en los Países Bajos, dentro del plazo fijado para ello⁸ y en virtud de un convenio bilateral de seguridad social entre los Países Bajos y el país en que se encuentra su misión. La elección no tiene efecto retroactivo y solo puede hacerse una única vez.

En ocasiones, de un convenio bilateral de seguridad social se desprende directamente que se aplique obligatoriamente a los ciudadanos de nacionalidad neerlandesa el sistema de seguridad social neerlandés⁹.

En determinadas circunstancias, los neerlandeses en países de la Unión Europea ya no pueden elegir la seguridad social en los Países Bajos. Por consiguiente, el 1 de mayo de 2020 se derogó la medida transitoria aprobada en su momento que permitía mantenerse asegurado socialmente en los Países Bajos.

Aplicando una presunción jurídica contenida en el Decreto de ampliación y limitación del círculo de asegurados en los seguros sociales (*Besluit uitbreiding en beperking kring verzekerden volksverzekeringen*) de 1999, se puede considerar que un empleado local que sea pareja de un funcionario expatriado que trabaje en la misma misión está obligado a estar asegurado en los Países Bajos para los seguros sociales.

En ese caso, debe comprobarse anualmente si los rendimientos del trabajo personal percibidos por el empleado local fuera de los Países Bajos siguen estando por debajo del importe del descuento combinado dependiente de los ingresos. Dicho descuento impositivo asciende el 1 de enero de 2024 a 6.073,- €, y se actualiza cada año. Si los rendimientos del trabajo personal son superiores al citado importe, no existe obligación de asegurarse en la seguridad social neerlandesa. En ese caso rige la seguridad social local, aunque naturalmente siempre que exista y que se cumplan las condiciones que se imponen en el país en cuestión.

También queda excluida la aplicación de la seguridad social neerlandesa si se percibe una prestación en virtud de una regulación legal extranjera sobre seguridad social. Si a la pareja del funcionario expatriado no se le aplican obligatoriamente los seguros sociales neerlandeses, bajo determinadas condiciones se puede solicitar al Banco de los Seguros Sociales (*Sociale Verzekeringsbank*, en lo sucesivo según sus siglas en neerlandés: SVB) que se permita concertar un seguro voluntario. Los gastos de las cotizaciones correspondientes corren a cargo del interesado.

⁸ A los empleados locales en Marruecos que tengan nacionalidad neerlandesa se les aplica un plazo de seis meses, de acuerdo con el convenio de seguridad social celebrado entre los Países Bajos y Marruecos. En los convenios de seguridad social celebrados por los Países Bajos con Turquía y Túnez se ha acordado un plazo de tres meses para los empleados locales con nacionalidad neerlandesa. El plazo de tres meses se aplica también a los empleados locales con nacionalidad neerlandesa en Bosnia-Herzegovina y Serbia.

⁹ El convenio bilateral de seguridad social con los Estados Unidos de América dispone una seguridad social obligatoria en los Países Bajos para los ciudadanos neerlandeses que trabajan como empleados locales en una de las misiones en los Estados Unidos de América. De acuerdo con el artículo 14 del convenio de seguridad social, los empleados locales pueden pedir al Banco de los Seguros Sociales un acuerdo de excepción.

El SVB es responsable de los seguros sociales neerlandeses, y tiene encomendada su ejecución. El SVB tiene competencia para adoptar determinadas posturas sobre la seguridad social aplicable en los Países Bajos con respecto a individuos concretos. De forma incidental, se pueden solicitar investigaciones en el marco de la Ley de atención sanitaria de larga duración (*Wet langdurige zorg*) (las llamadas investigaciones de la Ley de atención sanitaria de larga duración). Si lo desea, puede usted solicitar una investigación de la Ley de atención sanitaria de larga duración (Wlz).¹⁰

En caso de que se trabaje en distintos países (por ejemplo, teletrabajo), debe estudiarse la situación de seguridad social.

Los seguros sociales relevantes son: la Ley del seguro obligatorio de vejez (*Algemene Ouderdomswet, AOW*), la Ley del seguro de muerte y supervivencia (*Algemene nabestaandenwet, Anw*), la Ley del subsidio familiar (*Algemene Kinderbijslagwet, AKW*) y la Ley de atención sanitaria de larga duración.

Reglamento de la representación

En el artículo 5.2 del reglamento de la representación aplicable a su misión se indica si un empleado con nacionalidad neerlandesa puede optar por la seguridad social en los Países Bajos. Esa información se basa en la interpretación que hace el empleador de la legislación y los convenios tributarios vigentes. Pero usted no puede derivar ningún derecho de ello, porque solo las autoridades neerlandesas y locales tienen competencia para decidir dónde está usted asegurado en la seguridad social.

Aportación del empleador

El impuesto sobre el salario no solo se grava sobre el salario bruto, sino también sobre la cotización patronal local a la seguridad social.

No obstante, si las normas de la seguridad social de un país son comparables a las normas de la seguridad social neerlandesa, a la hora de la tributación las cotizaciones de los empleados son (parcialmente) deducibles del salario bruto y no es necesario (parcialmente) pagar ningún impuesto por la aportación del empleador¹¹. Esta excepción debe ser autorizada previamente por el Ministerio neerlandés de Hacienda.

Seguro de enfermedad obligatorio en los Países Bajos

Si se está asegurado con la seguridad social neerlandesa, existe la obligación de concertar personalmente un seguro de enfermedad neerlandés (seguro básico de enfermedad). Esto se deriva de la Ley del seguro de enfermedad (*Zorgverzekeringswet*).

En ese caso no son obligatorios seguros adicionales de enfermedad, pero normalmente pueden concertarse por separado si así se desea.

En algunos países, los gastos de un tratamiento médico son muy superiores a los existentes en los Países Bajos. Diferentes aseguradoras de gastos de enfermedad ofrecen pólizas adicionales con cobertura en el extranjero, que permiten que el asegurado tenga derecho a un importe de cobertura superior.

3.2.2 *El empleador se ocupa de la liquidación del impuesto neerlandés sobre el salario*

Los pagos salariales (salario y eventuales compensaciones gravadas conforme a la legislación neerlandesa del impuesto sobre el salario) que percibe el empleado local en la misión forman la base para calcular y liquidar el impuesto neerlandés sobre el salario.

El salario regular se grava conforme a las tablas estándar del impuesto neerlandés sobre el sueldo.

Las retribuciones incidentales se gravan conforme a las tablas neerlandesas de retribuciones especiales, teniendo en cuenta las normas vigentes de conversión o derivación por analogía. Véase el apartado 3.3.

¹⁰ [Solicitar al SVB una investigación de la Ley de atención sanitaria de larga duración.](#)

¹¹ Véase el apartado 3.6.

Declaración del impuesto sobre el salario y número de identificación personal

El empleado que es sujeto pasivo tributario en los Países Bajos debe rellenar una declaración del impuesto sobre el salario. En dicha declaración debe rellenarse también el número de identificación personal neerlandés (*burgerservicenummer*, BSN).

3W solicitará un BSN para los (nuevos) empleados que todavía no tengan un BSN. Mientras no se disponga de número de identificación personal neerlandés, se aplicará la denominada tarifa para personas sin BSN¹².

El BSN es el número de identificación fiscal con el que la Administración de Hacienda y otras entidades de la Administración pública conocen en los Países Bajos a un sujeto pasivo tributario.

Especificación anual de ingresos

Después de cerrar el año salarial (= año natural), se redacta una especificación anual de ingresos en neerlandés (*jaaropgaaf*).

El salario bruto en la especificación anual de ingresos es el salario bruto más las compensaciones gravadas y las aportaciones gravadas del empleador a la seguridad social. Esta es la base imponible sobre la cual se calcula el impuesto sobre el sueldo liquidado por el empleador en los Países Bajos; véase el apartado 3.6.

En principio, el gestor externo del salario¹³ (la oficina de administración salarial del empleador) redacta dicha especificación anual de ingresos a finales de febrero, sobre el año salarial anterior y después se envía a las misiones para que la remitan a los empleados y las personas con derecho a suplementos.

Los empleados locales y las personas con derecho a suplementos deben guardar cuidadosamente la especificación anual de ingresos. El documento solo se facilita una única vez y sirve para que los interesados presenten la eventual declaración del impuesto sobre la renta a la Administración de Hacienda de los Países Bajos. La gran mayoría de los empleados locales y las personas con derecho a suplementos no están obligados a presentar la declaración del impuesto sobre la renta en los Países Bajos.

En las oficinas de la Administración de Hacienda para el extranjero (*Belastingdienst Buitenland*) puede conseguir información sobre la obligación de presentar declaraciones tributarias en los Países Bajos (véase la información de contacto en el anexo 10).

En los anexos 7 y 8 encontrará un modelo de la especificación anual de ingresos, con la explicación correspondiente.

3.3 Tablas del impuesto sobre el salario

En la imposición del impuesto neerlandés sobre el salario, el importe que debe pagar mensualmente el empleador a la Administración de Hacienda se desprende de una de las tablas del impuesto sobre el salario en el nivel del empleado.

De una tabla del impuesto sobre el salario se pueden derivar, dependiendo del importe del salario consignado en la tabla (= salario bruto, más compensaciones imponibles y aportación del empleador a la seguridad social), el importe del impuesto sobre el salario debido y el importe del descuento por la retención salarial aplicable (el descuento por rendimientos del trabajo personal aplicado normalmente al trabajo personal que se desempeña en el momento actual).

Dependiendo de la edad (edad inferior o superior a la edad de jubilación/AOW¹⁴), existen siempre dos tablas por año: la tabla blanca (para trabajo que se desempeña en el momento presente) y la tabla verde (para trabajo desempeñado en el pasado). A su vez, dichas tablas diferencian según el lugar de domicilio (Países Bajos, otro país en el conocido como círculo de países cercanos (*landenkring*)¹⁵ y un

¹² La tarifa más alta del impuesto sobre el salario, sin aplicar descuentos impositivos.

¹³ En estos momentos, el gestor externo del salario es la empresa P-Direkt. Se espera que desde 2025 se incorpore la empresa Mazars como gestor externo del salario.

¹⁴ La edad en que entra en vigor la Ley del seguro obligatorio de vejez (AOW) depende de la fecha de nacimiento y de la expectativa de vida. De 2024 a 2027, la edad de jubilación es de 67 años. Y en 2028 será de 67 años y tres meses. Véase: [Edad de jubilación \(AOW\) en el sitio web del Banco de los Seguros Sociales \(SVB\)](#).

¹⁵ Véase a este respecto el apartado 3.7.3.

tercer país). Además, partiendo de las normas sobre el impuesto sobre el salario, en la administración salarial se elige cada mes una tabla para un periodo determinado (normalmente salario mensual) o la tabla de retribuciones especiales (retribuciones incidentales, como un plus de vacaciones, una paga extraordinaria o gratificaciones). En principio, en el caso de los empleados locales y las personas con derecho a suplementos no se aplica una situación estándar, sino una situación derivada por analogía (en general, exclusivamente obligación tributaria y sin obligación de pagar cuotas a los seguros sociales neerlandeses)¹⁶.

3.4 Descuentos impositivos

Los descuentos impositivos son descuentos del impuesto y las cuotas de los seguros sociales¹⁷ que usted debe pagar en los Países Bajos. Los descuentos impositivos constan de una "parte de cotización" y otra "parte de impuesto". La parte de cotización es el descuento de las cuotas de los seguros sociales. La parte de impuesto es el descuento del impuesto. Dependiendo de su situación personal, se le puede aplicar el descuento impositivo íntegro, una parte del importe o ningún descuento impositivo.

Un descuento impositivo se resta al impuesto debido. En caso de retención del impuesto sobre el salario de sujetos pasivos neerlandeses, puede tenerse en cuenta el descuento impositivo vinculado al salario, siempre que se cumplan las condiciones; en principio, solo se tendría en cuenta la parte de impuesto del descuento por rendimientos del trabajo personal para trabajadores. Todo ello está procesado en las distintas tablas del impuesto sobre el salario. Esto hace que el impuesto debido sobre el salario sea inferior. En consecuencia, el empleado debe elegir primero la declaración del impuesto sobre el salario que debe rellenar. Puede hacerlo con el formulario "[Modelo de declaración de datos para las retenciones salariales](#)" (en neerlandés). Si usted no elige el descuento de la retención salarial, esto puede conllevar que su empleador realice una liquidación superior del impuesto del salario. Su empleador se verá perjudicado por ello y, de acuerdo con el artículo 4.10, párrafo cuarto del RLW 2020, modificará su salario a la baja con el fin de compensar dicho perjuicio, si usted sí que tiene derecho a que se le aplique el descuento de la retención salarial.

En caso de residir en el conocido como círculo de países cercanos¹⁸, desde 2019 únicamente se aplica la parte de impuesto del descuento por rendimientos del trabajo personal, y no la parte de cuota.

Si usted presenta en los Países Bajos la declaración del impuesto sobre la renta, el impuesto sobre el salario liquidado por el empleador se considerará una retención a cuenta del impuesto sobre la renta que usted debe pagar. En el impuesto sobre la renta, los rendimientos del trabajo personal y las prestaciones suplementarias forman parte del segmento impositivo 1 (= trabajo y vivienda).

Bajo determinadas condiciones y en caso de considerarse sujeto pasivo no residente cualificado¹⁹, pueden aplicarse más descuentos impositivos en la esfera del impuesto sobre la renta de los que puede aplicar el empleador al liquidar el impuesto sobre el salario.

En ocasiones, en el impuesto sobre la renta también existe derecho a ampliar el descuento impositivo general y el descuento combinado dependiente de los ingresos. Esto puede diferir por país²⁰.

3.5 Tarifa para personas sin BSN

Antes de que desempeñe su primer trabajo, el empleador debe controlar la identidad del empleado e incluir en la administración salarial una copia de un documento de identidad en vigor. También deben incluirse en la administración

¹⁶ Al aplicar el impuesto sobre la renta, los empleados deben fijarse también en que la Administración de Hacienda aplique las normas correctas de conversión o derivación por analogía. En la mayoría de los casos, no deben pagarse cuotas de los seguros sociales en los Países Bajos.

¹⁷ La mayoría de los empleados locales no pagan cuotas de los seguros sociales.

¹⁸ Véase el apartado 3.7.3.

¹⁹ Véase a este respecto el apartado 3.7.3.

²⁰ Por ejemplo, se diferencia entre residentes de Bélgica, Surinam, Aruba, el Reino Unido y otros países.

salarial el número de identificación personal neerlandés (*Burgerservicenummer*, BSN); asimismo, debe mencionarse en la citada declaración del impuesto sobre el salario. Si no se llevan a cabo estos trámites, se aplica una liquidación obligatoria del impuesto sobre el salario del 52 % y no puede aplicarse el descuento de la retención salarial.

Los empleados locales y las personas con derecho a suplementos están obligados a facilitar su BSN a 3W/PB/LM y, si no disponen de un BSN, deben solicitarlo en los Países Bajos por mediación de 3W/PB/LM.

3.6 Calificación de los sistemas extranjeros de seguridad social

La legislación neerlandesa del impuesto sobre el salario maneja una definición amplia de salario.

Salario es lo que se percibe de una relación laboral actual o anterior, incluido también lo que se compensa o entrega en el marco de la relación laboral.

Para determinar el salario fiscal neerlandés de los empleados que no residen en los Países Bajos y no están asegurados en la seguridad social neerlandesa, es importante saber cómo pueden calificarse los seguros sociales extranjeros. En este momento, el Ministerio de Hacienda neerlandés ha comparado el contenido de 44 sistemas extranjeros de seguridad social con el sistema de seguridad social neerlandés. Se ha indicado para los seguros sociales de cada país si la cuota del empleado es deducible o no en los Países Bajos y si la cuota del empleador está exenta o está gravada. También se menciona si existe deducibilidad/exención parcial. El empleador está obligado a seguir la postura de la citada calificación cuando tramita el impuesto neerlandés sobre el salario²¹.

Al final del año natural, se incluye el salario fiscal (acumulado) en la especificación anual neerlandesa de ingresos. Por ello, el salario fiscal incluido en esa especificación no coincidirá en muchos casos con el salario bruto que se refleja en una especificación salarial local acumulada del mes de diciembre o en una especificación anual local de ingresos brutos.

3.7 Impuesto neerlandés sobre la renta: sujeto pasivo residente o no residente

En el apartado 3.2.2 se ha explicado que el empleador calcula y liquida el impuesto sobre el salario debido en los Países Bajos, a través de un gestor externo del salario. Además, el empleado o la persona con derecho a suplemento que es sujeto pasivo en los Países Bajos también pueden tener que lidiar con la Ley neerlandesa del impuesto sobre la renta de 2001. La aplicación de dicha ley tiene lugar totalmente en el dominio privado, entre el interesado y la Administración de Hacienda de los Países Bajos. El (antiguo) empleador no tiene ningún papel significativo que desempeñar en esa relación. En parte porque esa ley también se refiere a otros ingresos imposables distintos de los ingresos que el empleado o la persona con derecho a suplemento perciben del empleador (como los ingresos de un negocio propio o del patrimonio). En este apartado se ofrece una breve explicación de algunos aspectos relevantes del impuesto sobre la renta de los Países Bajos.

La Ley del impuesto sobre la renta (*Wet inkomstenbelasting*) de 2001 distingue entre dos categorías de sujetos pasivos en los Países Bajos:

- sujetos pasivos no residentes: el sujeto pasivo reside fuera de los Países Bajos y percibe ingresos neerlandeses (se incluyen en este grupo los empleados locales y las personas con derecho a suplementos), sobre los que se deben pagar impuestos en los Países Bajos;
- sujetos pasivos residentes: el sujeto pasivo reside en los Países Bajos.²²

3.7.1 Sujetos pasivos no residentes

²¹ [Calificación fiscal de sistemas extranjeros de seguridad social](#) (en neerlandés), Comunicado del 26 de noviembre de 2020, DGBD 178296.

²² En este contexto, no se va a entrar en la cuestión de los sujetos pasivos residentes ficticios (importante para los funcionarios expatriados y sus parejas a efectos fiscales y para los miembros de su unidad familiar).

En el caso de los sujetos pasivos no residentes, la Administración de Hacienda neerlandesa grava los elementos imponibles en los Países Bajos. Normalmente serán rendimientos del trabajo personal. Pero también pueden incluir otros elementos imponibles, por ejemplo relativos a bienes inmuebles sitios en los Países Bajos.

Los sujetos pasivos no residentes no pueden disfrutar de descuentos impositivos (véanse los apartados 3.4 y 3.7.3) ni de desgravaciones fiscales. Ejemplos de desgravaciones fiscales son: obligaciones alimenticias (incluida la pensión compensatoria pagada para la pareja), obligaciones personales (gastos de enfermedad) e intereses hipotecarios. Desde 2015, en determinados casos los sujetos pasivos no residentes se consideran sujetos pasivos no residentes cualificados, por lo que de hecho reciben el mismo tratamiento que los sujetos pasivos residentes en lo relativo al impuesto sobre la renta (véase el apartado 3.7.3).

Encontrará información práctica sobre vivir y trabajar fuera de los Países Bajos y sobre impuestos en el sitio de la [Administración de Hacienda para el extranjero](#) y en el sitio www.grensinfo.nl del Equipo de Trabajo e Iniciativa Empresarial Transfronterizas (*Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen*).

3.7.2 *Sujetos pasivos residentes*

En el caso de los sujetos pasivos residentes, la Administración de Hacienda neerlandesa grava la llamada renta mundial. Esta consta de todos los ingresos imponibles en los segmentos impositivos 1 (= trabajo y vivienda), 2 (= participación significativa) y 3 (= ahorro e inversión), independientemente de quién los paga y del país de procedencia. Solo quedarán excluidos los elementos cuya imposición tributaria esté atribuida exclusivamente al otro país en un convenio tributario. Dependiendo de su situación personal, un sujeto pasivo residente puede tener derecho a descuentos impositivos, desgravaciones fiscales y a un patrimonio exento de imposición.

3.7.3 *Sujetos pasivos no residentes cualificados*

En 2015 desapareció el derecho a elegir²³ de los sujetos pasivos no residentes en el impuesto sobre la renta y se introdujo el concepto de sujeto pasivo no residente cualificado.²⁴

¿Quién es sujeto pasivo no residente cualificado?

Un sujeto pasivo no residente cualificado es un sujeto pasivo no residente que:

- reside en otro Estado miembro de la Unión Europea, Liechtenstein, Noruega, Islandia, Suiza, Bonaire, San Eustaquio o Saba (que se conocen como "círculo de países cercanos"); **y**
- paga impuestos en los Países Bajos sobre como mínimo el 90 % de su renta mundial, o paga conjuntamente con su pareja a efectos fiscales sobre como mínimo el 90 % de la renta mundial conjunta; **y**

²³ Hasta 2015, los sujetos pasivos no residentes podían elegir en determinados casos la aplicación del impuesto sobre la renta neerlandés y de las reglas para sujetos pasivos residentes. Al ejercer el derecho de elección, el empleado *no se convertía* en un sujeto pasivo residente, pero sí se le trataba como un sujeto pasivo residente si así lo solicitaba. Formalmente, el empleado seguía siendo sujeto pasivo no residente. Esto es: el derecho de elección *no* implicaba que el empleado podía elegir dónde pagaba los impuestos.

²⁴ Véanse a este respecto los mensajes del 17 de diciembre de 2014 y del 13 de mayo de 2015, en el Sistema de Comunicación de Mensajes de BZ.

- presenta una declaración de ingresos²⁵ de la administración de Hacienda del país de residencia²⁶.

El 31 de enero de 2020, el Reino Unido dejó de pertenecer a la Unión Europea. Por ello, en principio los residentes en el Reino Unido ya no pueden ser sujetos pasivos no residentes cualificados. Pero de acuerdo con el Acuerdo de Retirada, los residentes en el Reino Unido que el 31 de diciembre de 2020 tenían derecho a desgravaciones fiscales y descuentos impositivos pueden seguir aplicándolos mientras no cambie la situación.

En el anexo 6 se incluye una lista de países donde (si se cumplen las condiciones) puede haber sujetos pasivos no residentes cualificados.

¿Qué descuentos impositivos se tienen en cuenta para empleados que no son residentes en los Países Bajos?

Todos los empleados que están asegurados en los Países Bajos para los seguros sociales tienen derecho a la parte de cuota del descuento de la retención salarial. Para la parte de cuota es indiferente el país del que es residente el empleado. El empleado solo tiene derecho a la parte de cuota de los descuentos impositivos sobre el periodo en que esté asegurado en los Países Bajos.

Las personas que no residen en los Países Bajos no tienen derecho a la parte de impuesto del descuento de la retención salarial.

Existe una excepción para un descuento impositivo concreto, el descuento por rendimientos del trabajo personal: los residentes en otro Estado miembro de la UE, en un país del EEE (Islandia, Noruega y Liechtenstein), Suiza o una isla BES (Bonaire, San Eustaquio y Saba) sí que tienen derecho a la parte de impuesto de dicho descuento. Esto se aplica también a un empleado incluido en las disposiciones transitorias del Acuerdo de Retirada celebrado entre el Reino Unido y la Unión Europea. Dicho empleado mantiene el derecho a la parte de impuesto del descuento por rendimientos del trabajo personal, mientras se le siga aplicando el Acuerdo de Retirada.

Si el empleado reside en Bélgica, Surinam o Aruba, también existe derecho a la parte de impuesto del descuento impositivo general. Un funcionario expatriado que no resida de hecho en los Países Bajos pero al que se considere residente en los Países Bajos tiene derecho a la parte de impuesto de los descuentos impositivos, independientemente del país real de residencia.

Declaración del impuesto sobre la renta

En la mayoría de los casos, no es necesario presentar en los Países Bajos de forma estándar una declaración del impuesto sobre la renta; la retención salarial es de hecho la liquidación final. Si la Administración de Hacienda le invita a presentar su declaración del impuesto sobre la renta, en calidad de sujeto pasivo no residente, deberá hacerlo dentro del plazo de declaración establecido. Si no puede presentar la declaración dentro del plazo establecido²⁷, puede solicitar un aplazamiento de la presentación de su declaración, sin necesidad de alegar motivos. Puede hacerlo a través del formulario "[Aanvraag uitstel aangifte inkomstenbelasting](#)" (Solicitud de aplazamiento de la declaración del impuesto sobre la renta, disponible en neerlandés), o llamando por teléfono a la Administración de Hacienda para el

²⁵ Para la declaración de ingresos, véase: "[Inkomensverklaring voor buitenlands belastingplichtigen downloaden](#)" (descargar estado de ingresos para contribuyentes de clasificación no residentes) y [la correspondiente explicación](#). La declaración de ingresos está disponible por año y en varios idiomas europeos.

²⁶ ¿Ha enviado con anterioridad una declaración de ingresos a la Administración de Hacienda y sigue siendo sujeto pasivo no residente cualificado? Entonces no necesita enviar una nueva declaración de ingresos a la Administración de Hacienda. Si durante los últimos años no ha sido siempre sujeto pasivo no residente cualificado, entonces sí que deberá enviar una declaración de ingresos a la Administración de Hacienda.

²⁷ Normalmente antes del 1 de julio del siguiente año natural.

extranjero: +31 555 385 385; procure tener a mano su número de identificación personal (BSN). En principio se concede el aplazamiento hasta el 1 de septiembre de ese año. Si necesita un aplazamiento de mayor duración, puede presentar una solicitud motivada.

Su usted no cumple la obligación de declarar, la Administración de Hacienda puede imponer de oficio una liquidación estimada del impuesto sobre la renta y, además, una multa por incumplimiento de la obligación.

Si no ha recibido de la Administración de Hacienda ninguna carta de declaración o ningún formulario de declaración, tiene usted obligación de solicitar un impreso de declaración del impuesto sobre la renta, si el impuesto sobre la renta adeudado es superior a 56,- € (mínimo exento)²⁸.

En el sitio de la Administración de Hacienda se ofrece información práctica sobre la pregunta: "[¿Debo presentar declaración como sujeto pasivo no residente?](#)". (información en neerlandés y en inglés).

Si usted no presenta declaración o presenta una declaración incorrecta o incompleta de forma deliberada, se le puede imponer una multa por actuación u omisión dolosa o negligente. Consulte el sitio de la Administración de Hacienda para conseguir información más detallada sobre la [presentación tardía o incompleta de la declaración, o sobre qué sucede si no presenta declaración](#).

Las multas son personales; su empleador no las paga. Consulte el sitio de la Administración de Hacienda si desea información más detallada sobre las [multas](#).

3.8 Liquidación o devolución del impuesto sobre la renta

Puede ser que el empleado local reciba de la Administración de Hacienda neerlandesa una liquidación con resultado de pago o devolución del impuesto sobre la renta/las cotizaciones sociales. Normalmente suele deberse a otros ingresos imposables o a desgravaciones fiscales ajenos al empleador.

Liquidación tributaria por otros ingresos

Se puede imponer, por ejemplo, una liquidación tributaria porque el empleado percibe ingresos imposables en el segmento impositivo 3 (= ahorro e inversión, que incluye también una segunda vivienda, conforme a lo que se conoce como base de rendimientos). En este caso, la liquidación se refiere a ingresos que no han sido pagados por el empleador y, en consecuencia, no deben ser gravados por el empleador (están fuera de la retención salarial). El empleador solo tiene obligación de practicar la retención de los rendimientos del trabajo personal percibidos del empleador. El empleador es ajeno a otros ingresos imposables en los Países Bajos.

Liquidación tributaria de las cuotas de los seguros sociales

En ocasiones, la Administración de Hacienda liquida al empleado que sea sujeto pasivo en los Países Bajos las cuotas de los seguros sociales neerlandeses, aunque el empleado no esté asegurado en la seguridad social neerlandesa. En ese caso, la liquidación no es correcta, porque dicho empleado solo debe pagar el impuesto. Esto puede suceder, por ejemplo, si cuando el interesado se marchó de los Países Bajos al extranjero, no se dio de baja en el Registro Básico de Personas (denominado anteriormente: *Gemeentelijke Basisadministratie Persoonsgegevens* (Administración Básica de Datos Personales)).

Si se impone una liquidación tributaria partiendo de la presunción errónea de que el empleado está asegurado en la seguridad social neerlandesa y, en consecuencia, está obligado a pagar las cuotas correspondientes en los Países Bajos, el empleado debe presentar un recurso ante la Administración de Hacienda.

No se ha pagado toda la retención salarial

En casos excepcionales, un empleado puede recibir una liquidación del impuesto sobre la renta debido a que el empleador no ha pagado todo el importe de la retención salarial. Esto puede deberse a que los pagos no han sido registrados a tiempo o se han registrado incorrectamente o a que el empleado ha comunicado demasiado tarde cambios en la situación personal. Si es esta su situación,

²⁸ Mínimo exento del ejercicio fiscal 2024. El mínimo exento del ejercicio fiscal 2023 es de 52,- €.

comúnquelo (acompañado de los documentos correspondientes) al director de operaciones de su misión.

En ese caso, el empleado recibe una especificación anual de ingresos corregida, con un efecto retroactivo máximo de cinco años. Con dicho documento puede presentar recurso ante la Administración de Hacienda, contra la liquidación tributaria realizada del impuesto sobre la renta. En la liquidación se indica dónde y dentro de qué plazo se puede presentar recurso.

Se ha pagado una retención salarial excesiva

Si resulta que se ha pagado una retención salarial excesiva, el empleador pedirá a la Administración de Hacienda (donde sea posible) una liquidación complementaria del impuesto sobre el salario, con un efecto retroactivo máximo de 5 años. En ese caso, el empleado debe entregar una declaración escrita en la que indique que no va a presentar ninguna declaración del impuesto sobre la renta o una petición de devolución con la especificación anual de ingresos incorrecta.

En casos excepcionales, el propio empleado debe presentar una solicitud de devolución del impuesto pagado en exceso y, cuando reciba dicho impuesto, debe transferirlo al empleador. La base se encuentra en una disposición del RLW 2020²⁹. El empleador ofrecerá su apoyo para realizarlo.

3.9 Prestación suplementaria

Al antiguo empleado y a los beneficiarios de prestaciones por muerte y supervivencia del antiguo empleado que sean sujetos pasivos en los Países Bajos se les aplica íntegramente el artículo 3.

En el caso de prestaciones suplementarias incluidas en la tributación neerlandesa, se hace uso de las tablas verdes del impuesto sobre el salario. Dado que no se desempeña ningún trabajo activo, no es aplicable la parte de impuesto del descuento por rendimientos del trabajo personal.³⁰

En el apartado 1.3 ya se ha señalado que, en caso de que se rescaten derechos a suplementos, debe evaluarse aparte a qué país le corresponde el derecho de gravar impuestos. Algunos convenios tributarios tienen disposiciones diferentes sobre esta cuestión. Por eso puede suceder que la imposición sobre el rescate de los derechos a suplementos se realice en un país distinto del que realiza la imposición sobre las prestaciones suplementarias regulares.

²⁹ Artículo 4.10, párrafo quinto, del RLW 2020.

³⁰ Solo puede existir descuento por rendimientos del trabajo personal para rendimientos del trabajo personal obtenidos de trabajo desempeñado en el momento presente, como salario, resultado de otras actividades y rendimientos de actividades económicas. Véase la [información sobre el descuento por rendimientos del trabajo personal en el sitio web de la Administración de Hacienda](#) (en neerlandés y en inglés). Los rendimientos de prestaciones suplementarias están relacionados con un trabajo desempeñado anteriormente, conforme a una relación laboral.



4 Doble obligación tributaria

El punto de partida es que se pagan impuestos sobre el salario y las prestaciones suplementarias. Si es posible, solo en un país. Pero lamentablemente a veces se produce la doble imposición. En ese caso, el empleador paga el impuesto sobre el salario que se debe en los Países Bajos sin realizar para ello ninguna retención de su salario bruto (véase el capítulo 3). Además, usted se encarga de pagar el impuesto debido localmente o su empleador también se encarga de pagar el impuesto debido localmente (véase el capítulo 2).

En los convenios tributarios suele incluirse un artículo en el que se encomienda obligatoriamente a un solo país que aplique una determinada técnica para evitar la doble imposición. Con ello se evita que dos países incluyan en la tributación el mismo componente tributario de forma íntegra. Este proceso suele llevarse a cabo a través del impuesto sobre la renta y, en ese caso, no tiene ningún efecto en cómo aplica el empleador el impuesto sobre el sueldo. En algunos casos, el empleado local o la persona con derecho a suplementos deberán presentar localmente la declaración del impuesto sobre la renta.

Debe tener en cuenta que en muchos convenios tributarios se incluye un método de exención de impuestos con lo que se conoce como reserva de progresividad. Esto implica que aunque los rendimientos del trabajo personal o los rendimientos de prestaciones suplementarias gravados en los Países Bajos pueden estar exentos de tributación localmente, para calcular la tarifa impositiva, las autoridades fiscales locales pueden partir de *otros* ingresos imponible locales, como los derivados de actividades accesorias o las prestaciones de jubilación, como si los ingresos percibidos del empleador neerlandés no estuvieran exentos de impuestos. De esta forma, puede usted sufrir un perjuicio fiscal por el efecto de una tarifa progresiva (por tramos) en su país de residencia. El empleador no ofrece ninguna compensación para ello.

La doble imposición se produce sobre todo cuando no existe un convenio tributario. En ese caso, dos países se consideran competentes para gravar impuestos sobre un elemento determinado de la renta. Según la práctica internacional, es el país anfitrión (= país de residencia) quien debe evitar la doble imposición. No obstante, no todos los países cuentan con una regulación de la supresión de la doble imposición. Y eso hace que, en ocasiones, siga existiendo la doble imposición, a veces parcial. También se puede dar cuando se posee doble nacionalidad. El empleador no puede hacer nada a este respecto. El perjuicio financiero no es compensable por el (antiguo) empleador.

En algunos casos, cuando no existe convenio tributario, se puede evitar de otra forma la doble imposición. Si existe reciprocidad o presunción de reciprocidad (véase los apartados 1.2.2 y 1.2.3) los Países Bajos no ejercen su derecho de imposición, en beneficio del país de residencia. En ese caso, el impuesto debe ser realmente gravado en el otro país.

Finalmente, cabe señalar que, además, en algunas ocasiones se puede recurrir con éxito a un procedimiento amistoso³¹ o de arbitraje incluidos en un convenio tributario, para intentar excluir o limitar la tributación en uno de los dos países. A veces también ofrece posibilidades el Convenio de Arbitraje de la UE.

³¹ Un procedimiento amistoso puede comenzar en las autoridades fiscales del país anfitrión o en los Países Bajos, en el equipo de procedimientos amistosos (equipo MAP) de la Administración de Hacienda / Grandes Empresas, La Haya. Véanse los datos de la dirección en el anexo 10.



5 Anexos

1 - Lista de países con los que los Países Bajos han celebrado un convenio tributario general

(Se indica la fecha de aplicabilidad y el artículo del convenio relativo a los trabajadores de la Administración pública y a las personas con derecho a suplementos; situación a 1 de abril de 2024)³²

Texto consolidado del convenio	Aplicable desde	Número de artículo
Albania	01-01-2006	19
Alemania	01-01-2016	18
Andorra ³³	18
Arabia Saudí	01-01-2011	19
Argelia	01-01-2021	18/19
Argentina	01-01-1999	20
Armenia	01-01-2003	19
Australia	01-01-1975	19
Austria	01-01-1969	20
Azerbaiyán	01-01-2010	19
Bahréin	01-01-2010	18
Bangladés 1993	01-01-1995	19
Bangladés 2024 ³⁴	20
Barbados	01-01-2008	19
Bélgica 2001	01-01-2003	19
Bélgica 2023 ³⁵	17
Bermudas (Mini CDI)	01-01-2010	9
Bielorrusia	01-01-1998	19
Bosnia-Herzegovina ³⁶	01-01-1984	15/18
Brasil	01-01-1992	19
Bulgaria 2020	01-01-2022	17/18
Bulgaria 1990 ³⁷	01-01-1995	19
Canadá	01-01-1987	18/19
Catar	01-01-2010	19
Chequia ³⁸	01-01-1972	20
Chile	01-01-2023	18/19
Chile, Protocolo 2022 ³⁹
China	01-01-2015	19
Chipre	01-01-2024	17

³² Estos datos se actualizan periódicamente.

³³ Todavía no ha entrado en vigor.

³⁴ El texto en neerlandés del convenio todavía no se ha incluido en el Boletín de Tratados (*Tractatenblad*).

³⁵ Todavía no ha entrado en vigor.

³⁶ Se trata del convenio tributario con la antigua Yugoslavia. Los Países Bajos y Bosnia-Herzegovina han acordado que se prolongue dicho convenio. Véase el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos (Stcrt.) 2009, 14626 y el Boletín de Tratados (Trb.) 1998, 269.

³⁷ Suspendido el 1 de enero de 2022.

³⁸ Se trata del convenio con la antigua Checoslovaquia; se ha prolongado su aplicación a Chequia y Eslovaquia. Véase el Boletín de Tratados (Trb.) 1995, 27 y el Boletín de Tratados 1995, 34.

³⁹ Todavía no ha entrado en vigor.

Colombia ⁴⁰	17/18
Corea del Sur	01-01-1982	20
Croacia	01-01-2002	19
Dinamarca	01-01-1999	18/19
Egipto	01-01-2001	19
Emiratos Árabes Unidos	01-01-2011	18
Eslovaquia ⁴¹	01-01-1972	20
Eslovenia	01-01-2006	18
España	01-01-1973	20
Estados Unidos de América	01-01-1994	20
Estonia	01-01-1995	19
Etiopía	01-01-2017	17/18
Federación Rusa ⁴²	01-01-1999	19
Filipinas	01-01-1992	19
Finlandia	01-01-1998	19
Francia	01-01-1974	19
Georgia	01-01-2004	19
Ghana	01-01-2009	19
Grecia	01-01-1981	20
Hong Kong	01-01-2011	18
Hungría	01-01-1988	19
India	01-01-1990	19
Indonesia	01-01-2004	20
Irak ⁴³	17
Irlanda 2019	01-01-2021	17/18
Irlanda 1969 ⁴⁴	01-01-1965	18
Islandia	01-01-1999	19
Israel	01-01-1970	21
Italia	01-01-1994	19
Japón	01-01-2012	18
Jordania	01-01-2008	19
Kazajistán	01-01-1996	19
Kenia ⁴⁵	18/19
Kirguistán ⁴⁶	01-01-1988	13
Kirguistán ⁴⁷	19
Kosovo 2020	01-01-2022	18
Kosovo, antiguo ⁴⁸	01-01-1984	15/18
Kuwait	01-01-2003	19
Letonia	01-01-1996	19
Liechtenstein	01-01-2022	18
Lituania	01-01-2001	19
Luxemburgo	01-01-1967	20
Macedonia	01-01-2000	19
Malasia	01-01-1985	19
Malauí ⁴⁹	17/18
Malta	01-01-1976	20
Marruecos	01-01-1987	19/20

⁴⁰ Todavía no ha entrado en vigor.

⁴¹ Se trata del convenio con la antigua Checoslovaquia; se ha prolongado su aplicación a Eslovaquia y Chequia. Véase el Boletín de Tratados (Trb.) 1995, 27 y el Boletín de Tratados 1995, 34.

⁴² Suspendido el 1 de enero de 2022, tras la resolución unilateral por parte de la Federación Rusa.

⁴³ Todavía no ha entrado en vigor.

⁴⁴ Suspendido el 1 de enero de 2021.

⁴⁵ Todavía no ha entrado en vigor.

⁴⁶ Se trata del convenio tributario con la antigua Unión Soviética (Boletín de Tratados (Trb.) 1987, 45) que de momento sigue surtiendo efectos tras la conformidad informal de Kirguistán y tras la aprobación del secretario de Estado de Hacienda de los Países Bajos, por lo cual puede seguir aplicándose en la relación con Kirguistán. Véase el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos (Stcrt.) 2009, 14626. Probablemente, la prolongación de los efectos del convenio tributario con la antigua Unión Soviética terminarán cuando entre en vigor el convenio tributario con Kirguistán.

⁴⁷ Todavía no ha entrado en vigor.

⁴⁸ Se trata del convenio tributario con la antigua Yugoslavia, con efectos prolongados conforme a la aprobación del secretario de Estado de Hacienda y puede ser aplicado en la relación con los Países Bajos. Véase el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos (Stcrt.) 2009, 14626.

⁴⁹ Todavía no ha entrado en vigor.

México	01-01-1995	19
Moldavia	01-01-2002	19
Moldavia. protocolo de modificación ⁵⁰
Montenegro ⁵¹	01-01-1984	15/18
Nigeria	01-01-1993	19
Noruega	01-01-1991	18/19
Nueva Zelanda	01-01-1979	19
Omán	01-01-2012	19
Pakistán	01-01-1983	19
Panamá	01-01-2012	17/18
Polonia	01-01-2004	19
Portugal	01-01-2001	19
Reino Unido	01-01-2011	17/18
Rumania	01-01-2000	19
Serbia ⁵²	01-01-1984	15/18
Singapur	01-01-1968	19
Sri Lanka	01-01-1979	19
Sudáfrica	01-01-2009	17/18
Suecia	01-01-1993	19
Suiza	01-01-2012	18/19
Surinam	01-01-1976	20
Taiwán ⁵³	01-01-2002	19
Tailandia	01-01-1976	19
Tayikistán ⁵⁴	01-01-1988	13
Túnez	01-01-1996	19
Turkmenistán ⁵⁵		
Turquía	01-01-1989	19
Ucrania	01-01-1997	19
Uganda	01-01-2007	18
Uzbekistán	01-01-2003	19
Venezuela	01-01-1998	19
Vietnam	01-01-1996	19
Zambia	01-01-2019	18
Zimbabue	01-01-1992	19

⁵⁰ Todavía no ha entrado en vigor.

⁵¹ Se trata del convenio tributario con la antigua Yugoslavia. Los Países Bajos y Montenegro han acordado que se prolongue dicho convenio. Véase el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos (Stcrt.) 2009, 14626, el Boletín de Tratados (Trb.) 2007, 51 y el Boletín de Tratados 2007, 52.

⁵² Se trata del convenio tributario con la antigua Yugoslavia. Los Países Bajos y Serbia han acordado que se prolongue dicho convenio. Véase el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos (Stcrt.) 2009, 14626 y el Boletín de Tratados (Trb.) 2002, 184.

⁵³ Se trata del Decreto para evitar la doble imposición entre los Países Bajos y Taiwán, incluido y en vigor tras la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos (Stb.) 2001, 213 y el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos 2001, 256.

⁵⁴ Se trata del convenio tributario con la antigua Yugoslavia (Boletín de Tratados (Trb.) 1987, 45), con efectos prolongados a la relación entre los Países Bajos y Tayikistán. Véase el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos (Stcrt.) 1998, 38 y el Boletín de Tratados (Trb.) 2009, 14626.

⁵⁵ El efecto prolongado del convenio con la antigua Unión Soviética ha sido terminado a partir del 1 de enero de 2000, tras la comunicación realizada por parte de Turkmenistán. El secretario de Estado de Hacienda autorizó que el convenio tributario con la antigua Unión Soviética se aplicara por lo que respecta a los Países Bajos en el periodo del 1 de enero de 2000 al 1 de enero de 2010, en la relación con Turkmenistán. Véase el Boletín Oficial del Estado de los Países Bajos (Stcrt.) 2009, 14626.



2 - Lista de países con los que los Países Bajos están negociando un convenio

Lista de países con los que los Países Bajos todavía no han celebrado un convenio tributario y con los que se está negociando la celebración de un convenio de ese tipo (situación a 1 de abril de 2014)

Benín⁵⁶
Ecuador⁵⁷
Mozambique
Ruanda

Lista de países con los que los Países Bajos han celebrado un convenio tributario y con los que se está negociando una modificación o la sustitución de dicho convenio (situación a 1 de abril de 2014)

Alemania ⁵⁸
Bangladesh
Bélgica ⁵⁹
Brasil
España
Marruecos
Portugal
Rumania
Suecia ⁶⁰
Surinam⁶¹
Tailandia
Uganda

⁵⁶ Fase inicial.

⁵⁷ Fase inicial.

⁵⁸ Sobre trabajadores fronterizos.

⁵⁹ El 21 de junio de 2023, se celebró un nuevo convenio entre los Países Bajos y Bélgica, pero todavía está siguiendo el procedimiento de aprobación parlamentaria. Aún no se conoce la fecha de aplicabilidad. Actualmente todavía se está hablando sobre trabajadores fronterizos que trabajan desde casa.

⁶⁰ Fase inicial.

⁶¹ Fase inicial.



3 - Lista de países con los que los Países Bajos han pactado un acuerdo de reciprocidad

(Situación a 1 de abril de 2024)

Costa Rica
Kenia⁶²
Nicaragua
Yemen

⁶² Dejará de tener efectos cuando entre en vigor el convenio tributario.



4 - Lista de países con los que existe presunción de reciprocidad

(Situación a 1 de abril de 2024)

Benín
Burkina Faso
Costa de Marfil
Eritrea
Guatemala
Jamaica
Mali
Mozambique
Namibia
Ruanda
Tanzania
Trinidad y Tobago



5 - Lista de países a los que no se aplica ningún convenio tributario, acuerdo de reciprocidad o presunción de reciprocidad

(Situación a 1 de abril de 2024)

Afganistán
Angola
Birmania
Burundi
Colombia⁶³
Cuba
Federación Rusa⁶⁴
Irak⁶⁵
Irán
Líbano
Libia
Perú
República Dominicana
República Democrática del Congo
Senegal
Sudán
Sudán del Sur
Territorios Palestinos

⁶³ Se ha celebrado un convenio tributario con Colombia, pero todavía no ha entrado en vigor.

⁶⁴ No se aplica ningún convenio tributario con la Federación Rusa desde el 1 de enero de 2022.

⁶⁵ Se ha celebrado un convenio tributario con Irak, pero todavía no ha entrado en vigor.



6 - Lista de países donde, si se cumplen las condiciones, puede haber sujetos pasivos no residentes cualificados.

(Situación a 1 de abril de 2024)

Alemania
Austria
Bélgica
Bonaire
Bulgaria
Chipre
Croacia
Dinamarca
Eslovenia
Eslovaquia
España
Estonia
Finlandia
Francia
Grecia
Hungría
Irlanda
Islandia
Italia
Letonia
Liechtenstein
Lituania
Luxemburgo
Malta
Noruega
Polonia
Portugal
República Checa
Reino Unido⁶⁶
Rumania
Saba
San Eustaquio
Suecia
Suiza

⁶⁶ Para los empleados locales residentes en el Reino Unido que el 31 de diciembre de 2020 estaban en servicio activo y que han continuado desempeñando su trabajo, puede prolongarse la calidad de sujetos pasivos no residentes cualificados bajo determinadas condiciones, en virtud del Acuerdo de Retirada. Los detalles se recogen en el [Decreto de explicación de las consecuencias fiscales del Acuerdo de Retirada \(Brexit\)](#) y en el [sitio de la Administración de Hacienda](#).



7 - Modelo de especificación anual de ingresos

Sr./Sra. X. XXXXXXXX

ESPECIFICACIÓN ANUAL DE INGRESOS 2023

Especificación anual del salario y de las retenciones durante el periodo 01-01- 31-12

Número de identificación personal (BSN)	123456789
Salario para el impuesto sobre el salario/seguros sociales	53.856,00
Retención impuesto sobre el salario/seg. soc.	8.601,00
Descuento liquidado por rendimientos del trabajo personal	1.173,00
Salario computable para la Ley del seguro de enfermedad	0,00
Cotización del empleador al seguro de enfermedad (Zvw)	0,00
Cotización del empleado al seguro de enfermedad (Zvw)	0,00
Liquidación del descuento por participación en un plan de ahorro durante la vida laboral	0,00
Cotizaciones a los seguros sociales de los trabajadores	0,00

Descuento de la retención salarial	Códi	Tabla
01-01	1	Blanca

Indicaciones especiales:

Nombre y dirección del obligado a practicar la retención

Ministerio de Asuntos Exteriores
Rijnstraat 8
2515 XP LA HAYA, PAÍSES BAJOS

Guarde cuidadosamente esta especificación anual

Si es necesario, puede usar la especificación anual para una especificación salarial a terceros. Si algún organismo le solicita una especificación de su salario, puede utilizar una impresión o una copia (digital) de esta especificación anual.



8 - Explicación de la especificación anual

General

Acompaña a este documento la especificación anual. En dicha especificación anual, se consignan los datos importantes para la imposición del impuesto sobre la renta y las cuotas de los seguros sociales. Los importes se han redondeado a favor de usted.

También se indican las cotizaciones del empleador a la Ley del seguro de enfermedad y los seguros de los trabajadores.

Número de identificación personal (BSN)

Necesitará este número de registro identificador para comunicarse con la Administración de Hacienda.

Salario para el impuesto sobre el salario/seguros sociales

Aquí se indica el salario a efectos del impuesto sobre el salario y la cotización de los seguros sociales. Este salario es el total del salario fiscal que se le ha pagado en el año sobre el cual se facilita esta especificación.

Retención impuesto sobre el salario/seg. soc.

Aquí se indica el impuesto sobre el salario y la cotización de los seguros sociales que se han retenido (retención salarial). Es el importe total de la retención salarial que se ha retenido del salario fiscal. Por cuanto sea aplicable a su situación, de la retención salarial se ha deducido el descuento de la retención salarial. En caso de empleados objetores de conciencia con respecto a los seguros, existe un impuesto sobre el sueldo/impuesto sobre el sueldo sustitutivo de la cotización.

Descuento liquidado por rendimientos del trabajo personal

En esta columna aparece el importe total del descuento por rendimientos del trabajo personal que se ha tenido en cuenta para calcular la retención salarial.

Salario computable para la Ley del seguro de enfermedad

Aquí se indica el salario computable para la Ley del seguro de enfermedad (*Zorgverzekeringswet*), sin un límite máximo para el salario. El empleador paga sobre dicho salario la cotización a cargo del empleador dependiente de los ingresos. Es posible que en su caso se haya pagado un importe inferior de cotización a cargo del empleador. Esto se debe a que la Ley del seguro de enfermedad aplica una base imponible máxima sobre la cual se calcula la cotización a cargo del empleador. ¿Percibe usted una prestación de jubilación (anticipada)? Entonces tendrá que pagar también cotización dependiente de los ingresos. El empleador no le compensa dicha cotización.

Cotización al seguro de enfermedad a cargo del empleador

Aquí se indica el importe de la cotización que ha pagado su empleador para la Ley del seguro de enfermedad.

Cotización del empleado al seguro de enfermedad

Es una cotización al seguro de enfermedad que depende de los ingresos y que se retiene de su salario neto.

Liquidación del descuento por participación en un plan de ahorro durante la vida laboral

Aquí se indica el importe total del descuento que se le ha concedido por participación en un plan de ahorro durante la vida laboral.

Cotización a los seguros sociales de los trabajadores

Aquí aparece el importe total de las cuotas pagadas por su empleador para los seguros sociales de los trabajadores.

Descuento de la retención a partir de y código

Aquí se indica si le es aplicable el descuento de la retención salarial:

- código 0: no se ha tenido en cuenta el descuento de la retención salarial;
- código 1: sí se ha tenido en cuenta el descuento de la retención salarial;

Además se menciona la tabla aplicable:

- blanca: salario de una relación laboral actual;
- verde: salario de una relación laboral anterior.

Indicaciones especiales

Si ha existido transporte a cargo del obligado a practicar la retención, aparece mencionado en "Indicaciones especiales".

¿Tiene alguna pregunta?

Póngase en contacto con el centro de contacto de P-Direkt: haga clic en *Contact* en el portal de P-Direkt o llame al +31 880 200 800. ¿No utiliza su organización el portal de P-Direkt? Entonces póngase en contacto con la administración de personal o salarial de su organización.



9 - Artículos relevantes del Régimen Jurídico de los Empleados Locales (*Rechtspositieregeling lokale werknemers*) 2020

(Texto a partir del 1 de enero de 2023)

Artículo 4.8. Determinación del salario bruto

1. El salario del empleado se determinará como salario bruto.
2. Del salario bruto determinado se deducirán en cualquier caso las cuotas que deba pagar el empleador en virtud del artículo 5.3 y que corran por cuenta del empleado, o bien los importes a deducir en virtud del artículo 5.5, párrafo segundo o 5.6, párrafo primero y párrafo segundo, letra a.

Artículo 4.9. Pago del salario bruto o neto; obligación de pagar impuestos locales

1. En caso de que el salario no esté sometido a imposición en virtud de la Ley neerlandesa del impuesto sobre el salario (*Wet op de loonbelasting*) de 1964, se le pagará al empleado un salario neto. Dicho salario neto se calculará deduciendo del salario al que se refiere el artículo 4.8, párrafo primero:
 - a. las cuotas o los importes a los que se refiere el artículo 4.8, párrafo segundo y
 - b. el importe que el empleado deba pagar localmente en concepto de impuestos sobre el salario, o bien
 - c. el importe que el empleado debería pagar localmente en concepto de impuestos sobre el salario si las autoridades locales le hubieran cargado sobre su salario el importe local habitual en concepto de impuestos sobre el salario, sin tener en cuenta las deducciones personales del empleado o de los miembros de la unidad familiar del empleado.
2. El empleador pagará a las autoridades locales el impuesto sobre el salario que deba pagarse localmente.
3. En el caso de que, a juicio del HDPO, ya sea o no a propuesta del jefe de misión, las circunstancias locales hagan necesario que sea el empleado quien sea responsable de la retención y el pago a las autoridades locales del impuesto sobre el salario que deba pagarse localmente, esto se recogerá en el reglamento de la representación. En tal caso, el empleado será el responsable de pagar a las autoridades locales el impuesto debido localmente sobre el salario y, a diferencia de lo estipulado en el párrafo primero, se le abonará el salario bruto. En ese caso, los empleados estarán obligados a demostrar anualmente, a petición del jefe de misión o de 3W, que han pagado a las autoridades locales los impuestos debidos localmente.
4. Si el empleado es responsable del pago de los impuestos sobre el salario debidos localmente, pero no realiza el pago a las autoridades locales, 3W podrá decidir pagar el salario neto, a diferencia de lo establecido en el párrafo tercero. En tal caso, del salario al que se refiere el párrafo tercero se deducirán los impuestos sobre el salario mencionados en el párrafo primero, que el empleado deba pagar localmente.
5. En el caso de que, en virtud de lo establecido en el párrafo cuarto, se pague el salario neto y el empleado demuestre que ha pagado los impuestos a las autoridades locales, se pagará al empleado un importe igual al importe que haya pagado demostrablemente en concepto de impuestos.
6. El jefe de misión o 3W podrán facilitar a las autoridades locales competentes a este respecto, una indicación del salario que percibe el empleado, así

como de los impuestos pagados localmente por el empleador sobre el salario y de otros datos relevantes para la imposición tributaria.

Artículo 4.10. Pago del salario neto; obligación de pagar impuestos en los Países Bajos

1. En caso de que el salario esté sometido a imposición en virtud de la Ley neerlandesa del impuesto sobre el salario de 1964, se le pagará al empleado un salario neto. Dicho salario neto se calculará deduciendo del salario al que se refiere el artículo 4.8, párrafo primero:
 - a. las cuotas o los importes a los que se refiere el artículo 4.8, párrafo segundo y
 - b. el importe que el empleado debería pagar localmente en concepto de impuestos sobre el salario si las autoridades locales le hubieran cargado sobre su salario el importe local habitual en concepto de impuestos sobre el salario, sin tener en cuenta las deducciones personales del empleado o de los miembros de la unidad familiar del empleado.
2. El empleador se encargará de pagar directamente a la administración tributaria neerlandesa el impuesto sobre el salario que se adeude en los Países Bajos.
3. Al calcular el importe del impuesto sobre el salario debido en los Países Bajos, el empleador tendrá en cuenta el descuento general impositivo y la parte de impuesto del descuento por rendimientos del trabajo personal, o los descuentos similares, con la denominación que puedan tener, que prescribe la Ley del impuesto sobre el salario de 1964.
4. Si, tras una petición escrita del empleado a este respecto, el empleador decide que en el cálculo mencionado en el párrafo tercero no va a tener en cuenta los descuentos mencionados en dicho párrafo, cuando dicho empleado sí tiene derecho a esos descuentos, del salario del empleado mencionado en el artículo 4.8, párrafo primero, se descontará (además del importe mencionado en el párrafo primero) un importe igual a la diferencia entre el importe fijado para el impuesto sobre el salario debido en los Países Bajos y el importe inferior de dicho impuesto sobre el salario que se habría fijado si el empleado no hubiese pedido que no se tuviesen en cuenta los descuentos mencionados en la frase anterior.
5. Si el empleador ha pagado a la administración tributaria neerlandesa un importe excesivo en concepto de impuesto sobre el salario, el empleado tendrá obligación de colaborar en la solicitud a la administración tributaria neerlandesa de la devolución del importe abonado en exceso en concepto de impuesto sobre el salario. En caso de que el empleado no colabore en dicha solicitud, se deducirá del salario del empleado un importe igual al del impuesto sobre el salario que se pagó en exceso.

Artículo 4.11. Pago del salario bruto o neto; doble imposición

1. En caso de que el salario esté sujeto a imposición tanto en virtud de la legislación tributaria local, como en virtud de la legislación tributaria neerlandesa, se aplicará por analogía el artículo 4.9.
2. El impuesto sobre el salario que se deba pagar en los Países Bajos correrá por cuenta del empleador, que se encargará de abonarlo.
3. Se aplicará por analogía el párrafo quinto del artículo 4.10.

Artículo 9.10. Determinación y pago del suplemento

1. Para fijar el importe y el pago del suplemento serán de aplicación por analogía los artículos 4.8 al 4.11 y 4.28. En casos particulares, 3W podrá divergir del artículo 4.28, párrafo quinto.
2. Un suplemento de pago periódico, como el mencionado en los artículos 9.4, párrafo primero, 9.6, párrafo primero, 9.7, párrafo primero y 9.8, párrafo primero, será fijado por el empleador como un importe fijo que no se modificará durante un periodo máximo de doce meses. Dicho importe podrá

ser modificado anticipadamente si el empleador considera que existen circunstancias especiales que obligan a ello.

3. El empleador pagará el suplemento mensualmente al beneficiario. Si se producen circunstancias especiales que den lugar a ello, el empleador podrá modificar la frecuencia de los pagos, de ser necesario con arreglo al artículo 9.1, párrafo segundo.
4. A diferencia del párrafo tercero, el empleador podrá fijar y pagar el derecho de suplemento en un importe único, si así lo solicita por escrito el empleado o el antiguo empleado que ya no disfrute de un suplemento como los mencionados en el capítulo 9. Se atenderá a la petición de rescate del suplemento realizada por la persona mencionada en la frase anterior, a menos que el empleador considere que existen razones de peso que se oponen a ello.
5. El cálculo del importe del pago único se efectuará utilizando las fórmulas de cálculo fijadas al efecto por el HDPO, para lo cual se tendrán en cuenta, entre otras cosas:
 - el tope del suplemento vigente para el interesado;
 - las previsiones mencionadas en este capítulo, a las que tenga derecho el interesado por otros conceptos y que se restarán del tope del suplemento;
 - la edad del interesado;
 - el estado civil del interesado;
 - la fecha de jubilación consignada en el reglamento de la representación;
 - una tabla de mortalidad que contenga la expectativa media de vida para el país o la región correspondiente.
6. El empleador podrá aplicar por analogía el párrafo cuarto al empleado o antiguo empleado que todavía no disfruten de un suplemento y cuyo contrato de trabajo o contratos de trabajo sucesivos, respectivamente, haya(n) durado 15 años o menos, si la misión donde trabaja o haya trabajado por última vez el interesado se cierra o va a cerrarse en un plazo de seis meses, cuando después de dicho cierre deje de haber empleados en el país en cuestión.
7. A diferencia del artículo 9.1, párrafo primero, letra e, el salario computable a efectos del suplemento para el empleado y el antiguo empleado al que no sean aplicables los párrafos cuarto o sexto, se fijará de la forma siguiente. Desde el 1 de enero del año siguiente al año en que se hubieran fijado por última vez las escalas salariales de la misión cerrada, el empleador ajustará el importe salarial mencionado en el artículo 9.1, párrafo primero, letra e, a la inflación del país en el que estuviera ubicada la misión, con un máximo del 15 por ciento. Si la inflación superase el 15 por ciento, el HDPO podrá decidir fijar el porcentaje de ajuste por encima del 15 por ciento. Para fijar el porcentaje de inflación, se partirá de los datos de inflación de la Unidad de Inteligencia de The Economist (*Economist Intelligence Unit*, EIU).
8. Si el pago de un suplemento motivara gastos especiales, estos se podrán descontar del suplemento.



10 - Direcciones útiles y remisión a información adicional

3W

Dirección (Pida cita previa a través del [portal SSP](#))
Terminaal Zuid, 5^e etage
Schedeldoekshaven 101
2511 EM La Haya
Países Bajos

3W

Dirección postal
Postbus 20061
2500 EB La Haya
Países Bajos

- Teléfono: +31 703 484 000 (disponible de lunes a viernes, de las 8.30 a las 17.00 horas (hora neerlandesa)).
- O plantee su pregunta a través del [portal SSP](#).
- Página web: <https://www.sso3w.nl>.

Administración de Hacienda/Limburgo/oficia Extranjero:

Belastingdienst/Limburg/kantoor Buitenland

Postbus 2865
6401 DJ HEERLEN
Países Bajos

- Correo electrónico para plantear preguntas:
P.BTL.IH.vragen.uitgezonden.overheidspersoneel@belastingdienst.nl
(también para empleados locales y personas con derecho a suplementos).
- Correo electrónico para cambiar el formulario de declaración:
Belastingdienst.uitgezonden.overheidspersoneel@Belastingdienst.nl
(también para empleados locales y personas con derecho a suplementos).
- Sitio web: www.belastingdienst.nl

Administración de Hacienda para el extranjero

La oficina de extranjero tramita todas las preguntas sobre la tributación de personas que no residen en los Países Bajos y de empresas que no tienen su domicilio en los Países Bajos y que son sujetos pasivos fiscales en los Países Bajos.

- Teléfono: +31 555 385 385 (disponible de lunes a jueves, de las 8.00 a las 20.00 horas y los viernes de las 8.00 a las 17.00 horas (hora neerlandesa)).

Teléfono de información fiscal en los Países Bajos

Para particulares, disponible de lunes a jueves, de las 8.00 a las 20.00 horas y los viernes de las 8.00 a las 17.00 horas (hora neerlandesa)).

- Teléfono: 0800 – 0543 (solo accesible desde los Países Bajos).

También puede llamarse desde fuera de los Países Bajos a través de la centralita telefónica de Asuntos Exteriores, en los números de teléfono: +31 703 484 030 y +31 703 484 130.

Para procedimientos amistosos: Administración de Hacienda / Grandes Empresas

Belastingdienst / Grote Ondernemingen
t.a.v. MAP-team
Postbus 30206

2500 GE La Haya
Países Bajos
- Correo electrónico: internationalezaken@minfin.nl

La Administración de Hacienda ha redactado diversos materiales informativos para particulares (folletos y publicaciones), que pueden descargarse a través de www.belastingdienst.nl. Una parte de la información del sitio [se ha traducido al inglés](#).

Ministerio de Hacienda

Ministerie van Financiën
Korte Voorhout 7
Postbus 20201
2500 EE La Haya
Países Bajos
- Teléfono: +31 703 428 000
- Sitio web: www.minfin.nl

Oficina para Asuntos Belgas

Bureau voor Belgische Zaken
Rat Verleghstraat 2
4815 NZ Breda
Países Bajos
- Teléfono: +31 765 485 840 (disponible de lunes a viernes, de las 9.00 a las 16.00 horas (hora neerlandesa)).
- Fax +31 765 485 809
- Formulario de contacto: [Bureau voor Belgische Zaken](#)
- Sitio web: www.svb.nl/bbz

Oficina para Asuntos Alemanes

Bureau voor Duitse Zaken
Takenhofplein 4
Postbus 10505
6500 MB Nimega
Países Bajos
- Teléfono: +31 243 431 811 (disponible de lunes a viernes, de las 9.00 a las 16.00 horas (hora neerlandesa)).
- Fax +31 243 431 811
- Formulario de contacto: [Bureau voor Duitse Zaken](#)
- Sitio web: www.svb.nl/bbz

Banco de los Seguros Sociales, oficina principal

Sociale Verzekeringsbank (hoofdkantoor)
Van Heuven Goedhartlaan 1
Postbus 1100
1180 BH Amstelveen
Países Bajos
- Teléfono: +31 206 565 656 (general)
- Teléfono: +31 206 565 225 (seguro voluntario AOW/Anw)
- Sitio web: www.svb.nl/bbz

Equipo de Trabajo e Iniciativa Empresarial Transfronterizos

- Desde los Países Bajos: Teléfono 0800 – 024 12 12
- Desde Alemania: Teléfono 0800 – 101 13 52
- Desde Bélgica: Teléfono: 0800 – 90220 (disponible de lunes a viernes, de las 9.00 a las 16.00 horas).
- Sitio web: [Team Grensoverschrijdend Werken en Ondernemen](#)

Punto de información en la frontera

Sitio web: www.grensinfo.nl

